

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ

На правах рукописи

Самсонова Евгения Андреевна

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА

5.4.7 – Социология управления

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
Богдан Надежда Николаевна
кандидат социологических наук,
доцент

Новосибирск – 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.....	37
1.1. Социологический анализ современных условий профессиональной деятельности преподавателей высшей школы.....	37
1.2. Образовательная среда вуза: характеристики и компоненты.....	50
1.3. Методология и дизайн исследования профессионального выгорания у преподавателей вузов.....	67
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	81
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА.....	84
2.1. Профессиональное выгорание у преподавателей вузов: подходы к пониманию феноме.....	84
2.2. Социологический анализ причин, наличия и выраженности профессионального выгорания у преподавателей.....	106
2.3. Взаимосвязь профессионального выгорания с коммуникативной компетентностью и эмоциональным интеллектом преподавателей вуза.....	132
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	149
Глава 3. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.....	152
3.1. Направления и меры предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей вузов.....	152
3.2. Модель управления образовательной средой вуза.....	166
3.3. Результаты апробации мер преодоления профессионального выгорания у преподавателей вуза.....	197
ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ.....	208
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	211

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	218
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	290
<i>Приложение 1.....</i>	<i>290</i>
<i>Приложение 2.....</i>	<i>305</i>
<i>Приложение 3.....</i>	<i>309</i>
<i>Приложение 4.....</i>	<i>312</i>
<i>Приложение 5.....</i>	<i>318</i>
<i>Приложение 6.....</i>	<i>321</i>
<i>Приложение 7.....</i>	<i>324</i>
<i>Приложение 8.....</i>	<i>325</i>
<i>Приложение 9.....</i>	<i>328</i>
<i>Приложение 10.....</i>	<i>331</i>

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования.

Проблемой современного мира повсеместно признается динамичное изменение темпов жизни во всех областях жизнедеятельности общества. Инновации и прогресс в разных областях науки и техники провоцируют рост требований как к личности, так и условиям профессиональной деятельности. При этом множеством исследований доказывается объективное снижение адаптационных возможностей человека к изменениям.

Система высшего образования как социальный институт вынуждена перепрофилироваться под новые условия, сохраняя свою основную функцию подготовки квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда. Современное состояние образовательной системы под влиянием глобализации и цифровизации претерпевает очередной этап эволюции. Трансформации в образовательной системе основаны на национальном проекте «Образование», в результате реализации которого должна быть достигнута высокая конкурентоспособность и качество образовательных услуг. Особую значимость для высших учебных заведений имеет осуществление таких направлений проекта, как «Цифровая образовательная среда», «Экспорт образования» и «Молодые профессионалы».

Дополнительное воздействие на деятельность высших учебных заведений призвана оказать Программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030», направленная на повышение научно-образовательного потенциала университетов с целью создания новых конкурентоспособных продуктов научно-технологического и социально-экономического развития страны¹. В рамках программы вузы могут претендовать на специальные гранты, в том числе на «наращивание кадрового потенциала сектора исследований и разработок». Достижение поставленных целей требует совершенствования

¹ О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет – 2030». Постановление Правительства Российской Федерации от 13.05.2021 №729 <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105210040?index=1> (дата обращения: 17.11.2023).

управления высшими учебными заведения и модернизации образовательной среды с учетом инновационных компонентов и перспектив развития системы образования.

Успешное функционирование деятельности вуза в современных условиях во многом определяется показателями профессорско-преподавательского состава, так как именно от преподавателей зависит качество образования. Преподаватель должен соответствовать квалификационным требованиям профессионального стандарта педагога высшего учебного заведения, который до сих пор не утвержден именно из-за несоответствия современным реалиям кадровой ситуации².

Анализ квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу высшей школы позволяет констатировать, что современный педагог должен не только владеть образовательными технологиями, но и адаптироваться к информационно-цифровому пространству, видоизменять подходы к преподаванию и формату подачи учебного материала, методам и средствам обучения.

Существенное и принципиальное изменение профессиональной деятельности приводит к тому, что преподаватель в вузе сегодня, как правило, работает на пределе сложности, что подтверждается результатами целого ряда исследований^{3,4,5}. Обобщение результатов показывает, что переход от преподавания, основанного на передаче профессионального опыта, к предоставлению образовательных услуг сказался, в том числе, на снижении

² О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: приказ Минтруда России от 26.12.2019 №832н (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2020). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564162479> (дата обращения: 17.03.2022) — Режим доступа: Электронный фонд Консорциум кодекс : [справ.-правовая система], свободный доступ.

³ Эрштейн Л.Б. Чрезмерная нагрузка преподавателей вузов как фактор разрушения высшего образования в России // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2021. №2. (дата обращения: 17.11.2023).

⁴ Абрамов Р., Груздев И., Терентьев Е. Что разочаровывает сотрудников вузов в их работе / Научно-образовательный портал IQ. URL: <https://iq.hse.ru/news/207070021.html?ysclid=lp22s64qj979785318> (дата обращения: 17.11.2023).

⁵ Фурсов В. В. Повышение эффективности образовательной деятельности вуза путем оптимизации учебных групп / В. В. Фурсов, И. В. Щиголева, О. В. Овчинкин, А. И. Пыхтин // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 5. – С. 172-176.

престижа профессии. Так, А.М. Аблажей⁶, О.В. Власова⁷, О.И. Каяшева⁸, Ю.В. Марус⁹, Н.В. Матолыгина¹⁰, Ю.В. Рахманова¹¹, И.И. Шамсутдинова¹² и др. убедительно доказывают, что при росте требований к преподавателям происходит обесценивание педагогической деятельности и снижение его авторитета.

Одной из ключевых причин обесценивания преподавательского труда В.С. Сенашенко называет внедрение в деятельность вузов рыночных отношений, примером которых является заключение эффективных контрактов. В результате деятельность преподавателей меняет свою направленность на ориентацию в большей степени на достижение показателей, гарантирующих финансовый достаток¹³. Помимо этого, изменение ценностных установок в профессиональной деятельности, по мнению А.А. Рукавишникова, приводит к негативным последствиям в характере взаимодействия с коллегами и руководителями¹⁴.

Исследователь Т.Л. Маркова по результатам опросов выявила противоречия в педагогической деятельности преподавателя вуза: перекосы в соотношении видов деятельности в структуры труда педагога вуза; несовпадении личных качеств и

⁶ Аблажей А. М. «Господин профессор»: деградация роли и статуса преподавателя в предпринимательском университет // Научный результат. Социология и управление. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gospodin-professor-degradatsiya-rol-i-statusa-prepodavatelya-v-predprinimatelskom-universitet> (дата обращения: 12.11.2023).

⁷ Власова О.В. Причины и факторы, определяющие снижение потребности в научно-педагогических работниках и девальвацию престижа профессии преподавателя высшей школы // БГЖ. 2021. №1 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-i-factory-opredelyayushchie-snizhenie-potrebnosti-v-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikah-i-devalvatsiyu-prestizha-professii> (дата обращения: 12.11.2023).

⁸ Каяшева О. И. Роль социально-профессионального статуса преподавателей вузов в развитии синдрома эмоционального выгорания / О. И. Каяшева // Стресс и эмоциональное выгорание: методы профилактики : коллективная монография. – Ульяновск : ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство "Зебра"), 2019. – С. 28-36.

⁹ Марус Ю.В. Изменение роли преподавателя вуза в современных условиях // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2017. №2 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-rol-prepodavatelya-vuza-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 12.11.2023).

¹⁰ Матолыгина Н.В., Руглова Л.В. О педагогическом авторитете преподавателя высшей школы на современном этапе развития российского общества // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

¹¹ Рахманова Ю. В. Обесценивание экспертного знания в образовательной среде / Ю. В. Рахманова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2021. – № 201. – С. 124-132. – DOI 10.33910/1992-6464-2021-201-124-132.

¹² Шамсутдинова И. И. Социально-правовые основания трансформации статуса и роли преподавателя вуза (на примере Казанского (Приволжского) федерального университета) / И. И. Шамсутдинова // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 2. – С. 159-161.

¹³ Сенашенко В. С. О престиже профессии «Преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Высшее образование в России. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-prestizhe-professii-prepodavately-vysshey-shkoly-uchenyh-stepeney-i-uchenyh-zvaniy> (дата обращения: 12.11.2023).

¹⁴ Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03, 19.00.05. - Ярославль, 2001. - 173 с.

необходимых компетенций; разнонаправленности целей преподавателей и руководства вузов; дисбалансе в соотношении временных затрат на педагогическую и научную деятельность¹⁵. Последнее обстоятельство вызывает дискуссию в отношении качества изданных трудов, связанную с требованиями обязательной публикационной активности преподавателей, причем в зарубежных изданиях базы данных SCOPUS, а также обязательности научной деятельности преподавателей. Так, Е.А. Балезина разработала классификацию преподавателей в зависимости от степени вовлеченности в исследовательскую деятельность, выделив идеальный, реальный и бюрократический типы, а на примере молодых преподавателей выявила группы преподавателей: «звезды», «исследователи», «педагоги» и «аутсайдеры» и установила тенденцию в увеличении доли последних в профессорско-преподавательском составе¹⁶.

Применение цифровых технологий в образовательном процессе также принципиально меняет профессиональную деятельность. С одной стороны, использование современных технологий облегчает преподавательский труд (А.Е. Макаренко¹⁷, И.Ю. Ильина¹⁸, ¹⁹ и др.), с другой стороны, приводит к расширению функциональных обязанностей и негативным последствиям по отношению к

¹⁵ Маркова Т.Л. Оценка труда преподавателя в российском вузе: вызовы и противоречия / Т. Л. Маркова // Достойный труд – основа стабильного общества : Материалы IX Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 01–04 ноября 2017 года / Ответственные за выпуск А.Ю. Коковихин, Н.В. Шарапова. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2017. – С. 74-79.

¹⁶ Балезина Е. А. Молодые преподаватели в современном вузе: социальная типизация / Е. А. Балезина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2019. – № 3. – С. 65-75. – DOI 10.15593/2224-9354/2019.3.6.

¹⁷ Макаренко А. Е. Использование информационных технологий для профилактики профессионального выгорания преподавателей / А.Е. Макаренко // Вестник ГУУ. - 2020. - №1. - Режим доступа : свободный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanieinformatsionnyh-tehnologiy-dlya-profilaktiki-professionalnogo-vygoraniya-prepodavateley> (дата обращения: 29.06.2022)

¹⁸ Ильина И. Ю. Оценка профессиональных рисков преподавателей вузов в условиях цифровизации образования / И. Ю. Ильина // Инновации в образовании. – 2022. – № 1. – С. 54-62. – EDN OLHTYN.

¹⁹ Ильина И.Ю. Профессиональное выгорание преподавателей вузов: факторы возникновения и способы предотвращения // Научный журнал «Экономика. Социология. Право». 2022. №3(27). С.22-27. DOI 10.22281/2542-1697-2022-01-03-22-27

состоянию профессионального здоровья (Н.Д. Джига²⁰, Н.А. Журавлева²¹, Е.Н. Летягина²² и др.).

В условиях расширения преподавательских функций увеличивается количество ролей современного преподавателя. В ролевой структуре профессиональной деятельности К.В. Гилева выделила группы: классическая (создатель авторского контента, лектор и аналитик достижений) и социально-психологическая (фасилитатор, ментор, драйвер). Автор сделала вывод о необходимости подготовки преподавателей к смене парадигмы профессионального обучения²³.

По мнению О.В. Сергеевой, ролевые позиции преподавателя определяются не только тенденциями развития высшего образования, но и запросами студентов²⁴. Поскольку развитие ролевой позиции педагога взаимосвязано с профессионализмом, то от преподавателя сегодня требуется формирование способности на основе ценностно-смысловых и мотивационных аспектов осуществлять выбор стратегии поведения в актуальной ситуации взаимодействия с обучающимися и коллегами²⁵.

Последствия существенных изменений в профессиональной деятельности отражаются на динамике кадрового потенциала: оттоке преподавателей в другие сферы деятельности, уменьшении доли молодых преподавателей, устаревании профессорско-преподавательского состава и снижении доли остепененных

²⁰ Джига Н. Д. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание у педагогов в условиях пандемии COVID-19 и дистанционного образования / Н. Д. Джига // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т. 9. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN621.pdf> (дата обращения: 17.11.2023).

²¹ Журавлева Н.А., Зарубина Е.В., Ручкин А.В., Симачкова Н.Н., Чупина И.П. Профессиональное выгорание преподавателей вузов в период пандемии COVID-19 // Образование и право. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-prepodavateley-vuzov-v-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 17.11.2023).

²² Летягина Е.Н., Кутасин А.Н., Сударикова И.А. О негативных последствиях организации учебного процесса в условиях пандемии COVID-19 // Современные проблемы науки и образования. — 2021. — № 3. ; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30825> (дата обращения: 17.11.2023).

²³ Гилева К.В. Ролевая структура профессиональной деятельности педагога высшей школы в условиях цифровизации образовательной среды // Education and Self Development. Volume 18, № 1, 2023. DOI: 10.26907/esd.18.1.08. URL: https://eandsjournal.kpfu.ru/ru/wp-content/uploads/sites/3/2023/04/ОиС_18_1_7.pdf (дата обращения 19.11.2023).

²⁴ Сергеева О.В. Межличностные ролевые позиции преподавателя вуза // Вестник ВятГУ. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnye-rolevye-pozitsii-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 19.11.2023).

²⁵ Гибадуллина Ю.М. Развитие ролевой позиции будущего педагога в образовательном процессе вуза : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Гибадуллина Юлия Маратовна; [Место защиты: Ом. гос. пед. ун-т]. - Омск, 2016. - 23 с.

преподавателей, росте профессиональной заболеваемости и др. Так, С.А. Пташкин и Д.Ю. Нурулин среди причин оттока преподавателей выделяют низкую оплату труда, подчеркивают необходимость улучшения социального положения и статуса преподавателей вузов России²⁶.

Кроме того, причиной ухода из системы профессиональных кадров является ужесточение требований допуска к работе, названного С.А. Усовой «образовательным цензом преподавателей». Автор обращает внимание, что критерий наличия ученой степени ограничивает привлечение специалистов-практиков, а обязательное наличие профессионального опыта и/или дополнительного образования по преподаваемым дисциплинам приводит к вымыванию ценных педагогов²⁷.

Е.А. Шуклина, рассматривая динамику самооценки социального благополучия преподавателя высшей школы через социальную защищенность и профессиональный статус, выявляет их отрицательное влияние на престиж преподавательской деятельности. Автор показала, что низкий уровень социальной защищенности свидетельствует о неблагополучии в функционировании института высшего образования и развитии его гуманистического потенциала²⁸.

Интерес вызывает исследование Г.Е. Зборовского и П.А. Амбаров, результаты которого можно рассматривать как обобщающую характеристику происходящих процессов. По мнению авторов в высшей школе в настоящее время проявляются различные аномалии – «нарушения содержательного, структурного и функционального характера, вызванные рассогласованием действий и взаимодействий в вузах с фундаментальными нормами, регулирующими отношения»²⁹. Исследователи выделяют многообразные формы аномалий:

²⁶ Пташкин С. А., Нурулин Д. Ю. Проблемы развития кадрового потенциала вузов России // ИТС. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-vuzov-rossii> (дата обращения: 12.11.2023).

²⁷ Усова С.А. Образовательный ценз и специальные требования, предъявляемые к педагогическим работникам вузов при приеме на работу / С. А. Усова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 14 (304). — С. 191-194. — URL: <https://moluch.ru/archive/304/68601/> (дата обращения: 19.11.2023).

²⁸ Шуклина Е. А. Преподаватели вузов о социальном благополучии в сфере профессиональной деятельности / Е. А. Шуклина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. — 2022. — № 1. — С. 20-34. — DOI 10.15593/2224-9354/2022.1.2.

²⁹ Зборовский Г.Е. Типологии аномалий в высшем образовании / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. — 2021. — Т. 21, № 3. — С. 497-511. — DOI 10.22363/2313-2272-2021-21-3-497-511.

парадоксальная мотивация, академическое мошенничество, манипуляции с библиометрическими индексами и симулякры публикационной активности, сверхбюрократизм, «токсичный» менеджмент и др. В исследовании подчеркивается, что аномалии оказывают негативное влияние на качество профессионального образования в целом и превращаются в социальную проблему, масштабы и острота которой свидетельствуют о необходимости системного подхода к решению.

Таким образом, множество примеров исследований убедительно доказывают, что изменения в требованиях и условиях профессиональной деятельности в вузе приводят к негативным последствиям как в отношении самих преподавателей, так и функционирования института высшей школы в целом. В таких условиях возрастает риск профессионального выгорания преподавателей высшей школы.

Все рассмотренные факты требуют научного осмысления для поиска путей создания в высших учебных заведениях условий, способствующих предупреждению и преодолению профессионального выгорания у преподавателей.

Теоретическая и исследовательская актуальность данной темы обусловлена практически полной не изученностью способов профилактики выгорания через управление образовательной средой вуза. Вопросами образовательной среды в основном занимаются в педагогических науках (13.00.01-13.00.08), рассматривая её как средство развития учебной мотивации (М.Н. Бородатая³⁰, М.В. Максимова³¹ и др.), условие формирования гражданской активности и общекультурных

³⁰ Бородатая М.Н., Кувалдина М.М. Развивающая образовательная среда как условие формирования познавательной мотивации // Вестник КГУ. 2006. №4. С.89–93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvivayuschaya-obrazovatel'naya-sreda-kak-uslovie-formirovaniya-poznavatelnoy-motivatsii> (дата обращения: 27.08.2020).

³¹ Максимова М.В. Практико-ориентированная образовательная среда как средство развития учебной мотивации обучающихся колледжа: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»]. — Орёл, 2018. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/praktiko-orientirovannaya-obrazovatel'naya-sreda-kak-sredstvo-razvitiya-uchebnoi-motivatsii/read>

компетенций (З.А. Борлакова³², О.А. Назарчук³³, С.Л. Троянская³⁴, Д.А. Хорват³⁵, и др.), фактор совершенствования профессиональной подготовки (И.Э. Королук³⁶, А.Е. Девришева³⁷ и др.), разновидность образовательных сред (А.М. Абаев³⁸, И.В. Гармаза³⁹, О.В. Евтихов⁴⁰, Е.Г. Митина⁴¹, С.Ю. Привалова⁴², Н.Б. Сэкулич⁴³, С.Н. Фортыгина⁴⁴, Ю.П. Шапран⁴⁵ и др.) и др.

³² Борлакова З.А. Формирование общекультурной компетентности будущих педагогов в условиях инновационной образовательной среды: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева»]. — Владикавказ, 2014. — 23 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-obshchekulturnoi-kompetentnosti-budushchikh-pedagogov-v-usloviyakh-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-sredy>

³³ Назарчук О.А. Образовательная среда школы как условие формирования гражданской активности учащихся : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01; [Место защиты: ГБОУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»]. — Пятигорск, 2014. — 25 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/obrazovatelnyaya-sreda-shkoly-kak-usloviye-formirovaniya-grazhdanskoy-aktivnosti-uchashchikhsy/read>

³⁴ Троянская С.Л. Развитие общекультурной компетентности в процессе образования. Монография. Ижевск, 2004. — 100с.

³⁵ Хорват Д.А. Образовательная среда вуза как фактор формирования общекультурных компетенций студентов: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08; [Место защиты: Федеральный институт развития образования – ФГАУ]. – Москва, 2015. – 176 с.

³⁶ Королук И.Э., Пугачева Н.Б., Лунев А.Н. Дидактический потенциал виртуальной образовательной среды как фактор совершенствования профессиональной подготовки // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №69–3. С.138–141. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/didakticheskiy-potentsial-virtualnoy-obrazovatelnoy-sredy-kak-faktor-sovershenstvovaniya-professionalnoy-podgotovki> (дата обращения: 27.08.2020).

³⁷ Девришева А.Е. Образовательная среда как фактор совершенствования профессиональной подготовки переводчиков: автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»]. — Орел, 2019. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/obrazovatelnyaya-sreda-kak-faktor-sovershenstvovaniya-professionalnoy-podgotovki-perevodchiko/read>

³⁸ Абаев А.М. Общая классификация подходов к изучению и формированию образовательной среды / А. М. Абаев // Современное право. — 2012. — № 10. — С. 134–138.

³⁹ Гармаза И.В. Поликультурная образовательная среда колледжа как фактор обогащения духовного опыта обучающихся: автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет»]. — Оренбург, 2016. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/polikulturnaya-obrazovatelnyaya-sreda-kolledzha-kak-faktor-obogashcheniya-dukhovnogo-opyta-ob/read>

⁴⁰ Евтихов О. В. Типы образовательных сред в современном образовании // Russian Journal of Education and Psychology. 2014. №4 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipy-obrazovatelnyh-sred-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 27.08.2020). DOI: 10.12731/2218-7405-2014-4-5 УДК 378.14

⁴¹ Митина Е.Г. Эколого-образовательная среда региона как фактор развития системы методической подготовки студентов-биологов : монография / Е. Г. Митина ; М-во образования и науки Российской Федерации, Мурманский гос. гуманитарный ун-т. — Мурманск : Мурманский гос. гуманитарный ун-т, 2013. — 157 с.

⁴² Привалов А.Н., Богатырева Ю. И., Романов В.А. Методологические подходы к организации безопасной информационно-образовательной среды вуза // Образование и наука. 2017. №4. С.169–183. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-organizatsii-bezopasnoy-informatsionno-obrazovatelnoy-sredy-vuza> (дата обращения: 27.08.2020).

⁴³ Сэкулич Н.Б. Электронная информационно-образовательная среда университета: принципы построения и структура // Вестник БГУ. 2016. №4. С.114–120. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnaya-informatsionno-obrazovatelnyaya-sreda-universiteta-printsipy-postroeniya-i-struktura> (дата обращения: 27.08.2020).

⁴⁴ Фортыгина С.Н. Информационно-образовательная среда как средство формирования проективной компетенции у будущих учителей начальных классов : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Фортыгина Светлана Николаевна; [Место защиты: Челяб. гос. пед. ун-т]. — Челябинск, 2016. — 24 с.

⁴⁵ Шапран Ю.П. Образовательная среда вуза: типология, функции, структура / Ю. П. Шапран, О. И. Шапран. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 7 (87). — С. 881–885. — URL: <https://moluch.ru/archive/87/16910/> (дата обращения: 27.08.2020).

Ряд работ посвящены управлению качеством образования в вузе (Е.Ю. Васильева⁴⁶, Р.М. Давлатов⁴⁷, К.В. Ковалева⁴⁸, О.А. Удотова⁴⁹ и др.).

Управление вузом изучается как экономическими (Л.Г. Зверева⁵⁰, Ю.Ю. Милова⁵¹, Б.Ю. Сербиновский⁵² и др.), так и социологическими науками.

Так, в рамках социологии рассмотрены вопросы сопротивления управленческим инновациям в условиях модернизации образования в вузе (Д.И. Кудрявцев⁵³ и др.), управления инновационным развитием вуза (П.А. Капырин⁵⁴, Я.И. Серкина⁵⁵ и др.), кадровым потенциалом (С.А. Барков⁵⁶, О.Д. Бадмацыренова⁵⁷

⁴⁶ Васильева Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки // Университетское управление: практика и анализ. 2011. №4. С.76–82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-sreda-vuza-kak-obekt-upravleniya-i-otsenki> (дата обращения: 27.08.2022).

⁴⁷ Давлатов Р.М. Управление качеством образования в вузе на основе информационно-коммуникационных технологий : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08; [Место защиты: Кулябский государственный университет имени Абуабдуллох Рудаки]. — Душанбе, 2021. — 26 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-kachestvom-obrazovaniya-v-vuze-na-osnove-informatsionno-kommunikatsionnykh-tekhno/read>

⁴⁸ Ковалева К.В. Качество высшего военного образования: проблемные зоны в теории и управленческой практике : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации]. — Москва, 2021. — 21с. URL: https://vumo.mil.ru/upload/site57/document_file/q6Xgx8EoIA.pdf

⁴⁹ Удотова О.А. Модель управления качеством образовательного процесса в вузе / О. А. Удотова // Сибирский педагогический журнал. — 2009. — № 6. — С. 266–275.

⁵⁰ Зверева Л.Г. Развитие рыночной политики и маркетинговое управление вузом по критерию «трудоустройство выпускников» : автореферат дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05; [Место защиты: Северо-Кавказский научный центр высшей школы Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»]. — Ростов-на-Дону, 2015. — 22 с.

⁵¹ Милова Ю. Ю. Управление инновационной деятельностью высшего учебного заведения / Ю. Ю. Милова. — Текст : непосредственный // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Т. 0. — Пермь : Меркурий, 2014. — С. 25–27. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4991/> (дата обращения: 27.08.2020).

⁵² Сербиновский Б. Ю., Зверева Л. Г., Журавлева И.И. Управление университетом: трудоустройство и профессиональное развитие выпускников // Научный журнал КубГАУ. 2014. №95. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-universitetom-trudoustroystvo-i-professionalnoe-razvitie-vypusknikov> (дата обращения: 27.08.2020).

⁵³ Кудрявцев Д. И. Сопротивление управленческим инновациям в вузе в контексте организационных изменений: теоретические подходы и проблемы социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprotivlenie-upravlencheskim-innovatsiyam-v-vuze-v-kontekste-organizatsionnyh-izmeneniy-teoreticheskie-podhody-i-problemy> (дата обращения: 27.08.2020).

⁵⁴ Капырин П. А., Шлёнова М.Ю. Управление инновационным развитием образовательной деятельности высшего учебного заведения // Вестник ГУУ. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsionnym-razvitiem-obrazovatel'noy-deyatelnosti-vysshego-uchebnogo-zavedeniya> (дата обращения: 27.08.2020).

⁵⁵ Серкина Я.И. Социальные технологии управления инновационным развитием вуза: автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: ФГАОУ ВПО Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)]. — Белгород, 2013. — 20 с. URL: <https://bsuedu.ru/upload/iblock/a3d/Serkina%20Y.I.pdf>

⁵⁶ Барков С.А., Ксенофонтова Е.Г. Молодые и возрастные работники на постиндустриальном рынке труда: противостояние или взаимодополнение? Труд и социальные отношения. 2020. Том 31. № 6. С.15-33. DOI 10.20410/2073-78152020-31-6-15-33

⁵⁷ Бадмацыренова О. Б. Управление кадровым потенциалом организаций: теоретико-социологическая интерпретация понятий // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-organizatsiy-teoretiko-sotsiologicheskaya-interpretatsiya-ponyatiy> (дата обращения: 27.08.2022).

и др.), социокультурными процессами (А.В. Гусева⁵⁸ и др.), организационным поведением преподавателей высшей школы на основе стимулирования и мотивации (О.В. Чуднова⁵⁹, Е.С. Яхонтова⁶⁰ и др.), влияния уровня эмоционального интеллекта руководителей на эффективность управленческой деятельности (Л.М. Полянова⁶¹ и др.), стратегии и тенденций в системе управления высшим образованием (А.В. Константинова⁶², В.П. Серикова⁶³ и др.), управленческого потенциала корпоративной культуры вуза (Л.С. Пепанян⁶⁴ и др.), принятия решений в образовании (Н.Л. Смакотина⁶⁵ и др.), цифровой трансформации образовательных организаций (Е.С. Яхонтова⁶⁶) и др.

Актуальность исследования проблематики, посвященной профессиональному выгоранию, подтверждается ростом количества научных публикаций различных видов, размещенных в информационной системе eLIBRARY. Так, если за последние 10 лет их было немногим более 6 тыс., то в 2023 году опубликовано 2310 работ, что почти на 1000 работ больше, чем в 2021. Однако большее внимание в них уделяется преподавателям среднего профессионального и дополнительного профессионального образования⁶⁷.

⁵⁸ Гусева А.В. Управление социокультурными процессами (социологический анализ): автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»]. — Москва, 2012. — 22 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-sotsiokulturnymi-protsessami/read>

⁵⁹ Чудова О.В. Особенности управления организационным поведением преподавателей современной российской высшей школы на основе стимулирования и мотивации: на примере Сахалинской области: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.08; [Место защиты: Тихоокеан. гос. ун-т]. — Хабаровск, 2014. — 19 с.

⁶⁰ Яхонтова Е. С. Управление человеческими ресурсами в муниципальных органах управления образованием: результаты исследования / Е. С. Яхонтова // Корпоративный менеджмент и бизнес-образование: сборник научных статей. Том Выпуск 3. — Москва: ООО "МАКС Пресс", 2019. — С. 8-15.

⁶¹ Полянова Л.М. Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителя на эффективность управленческой деятельности: автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; [Место защиты: ФГАОУ ВО «Российского университета дружбы народов»]. — Москва, 2015. — 26 с.

⁶² Константинова А.В. Университеты в системе высшего образования: стратегии и перспективы развития в современной России: автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; [Место защиты: Рос. Ун-т дружбы народов]. — Москва, 2017. — 27 с.

⁶³ Серикова В.П. Российские традиции в системе социального управления высшим образованием: автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; [Место защиты: ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет»]. — Москва, 2016. — 25 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/rossiiskie-traditsii-v-sisteme-sotsialnogo-upravleniya-vysshim-obrazovaniem/read>

⁶⁴ Пепанян Л.С. Управленческий потенциал корпоративной культуры современного российского вуза: специфика и направления реализации: автореферат дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. — Ростов-на-Дону, 2016. — 30 с.

⁶⁵ Смакотина Н.Л. Принятие решений в образовании в условиях нестабильности: социологический анализ // Экономика и управление: проблемы, решения. ООО ИД НБ — М., Т.6., 2015. — С.76-83

⁶⁶ Яхонтова Е. С. К вопросу о цифровой трансформации образовательных организаций / Е. С. Яхонтова // Преимущество в образовании. — 2020. — № 26(06). — С. 194-201.

⁶⁷ Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <https://elibrary.ru/>

Диссертационных исследований на данную тему за последние 10 лет обнаружено всего 9, при этом половина из них посвящена медицинским и педагогическим работникам. Диссертаций по профилактике выгорания и в целом профессиональному здоровью, выполненных в рамках социологии управления, нами не обнаружено.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена необходимостью изучить и установить причины и проявления профессионального выгорания применительно к преподавателям вузов в рамках социологического подхода с помощью социологического инструментария, а также поиска социальных механизмов и способов управленческого воздействия на отдельные социальные группы, сознание и поведение людей, поскольку профессиональное выгорание приводит к нарушениям социального взаимодействия в рамках профессиональной деятельности, субъект-объектных отношений и требует разработки соответствующих моделей управленческого процесса.

Прикладная актуальность обусловлена потребностью управленческой практики в выработке механизмов совершенствования образовательной среды вуза в современных условиях с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей.

Разработанность темы.

Изучение публикаций, посвященных данной проблематике, показывает, что так называемый «синдром выгорания» является одной из ярко выраженных характеристик нарушений профессионального здоровья. В современном мире данный феномен имеет ряд дефиниций – «психологическое выгорание», «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание», «эмоциональное сгорание», «эмоциональное перегорание», «психическое выгорание», «профессиональное угасание» – и, соответственно, различные подходы к описанию их проявлений.

Интерес к изучению феномена выгорания в отношении субъекта труда проявился во второй половине XX века, первыми исследователями в данной

области принято считать Н. J. Freudenberger (1974г.)⁶⁸ и С. Maslach (1986 г.)⁶⁹. В дальнейшем интерес к изучению данного феномена распространился среди ученых и исследователей различных отраслей научного знания.

В настоящее время выгорание рассматривают в философском (Г.Г. Зейналов⁷⁰, Я.И. Чаплинская⁷¹ и др.), медицинском (В.А. Козин⁷², О.В. Павлова⁷³, Д.А. Толмачев⁷⁴ и др.), психологическом (И.Н. Асеева⁷⁵, В.В. Барабанщикова⁷⁶, М.А. Буякина⁷⁷, Н.Г. Васильева⁷⁸, И.В. Малышев⁷⁹, И.В. Седова⁸⁰, О.В. Таранова⁸¹

⁶⁸ Freudenberger Н. J. (1974a). Staff Burn-Out // Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

⁶⁹ Maslach С., Jackson S.E. The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1986.

⁷⁰ Зейналов Г. Г., Стародубцева Л.В., Немыкина О. И. Понятие «профессиональное выгорание» в научном измерении // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-professionalnoe-vygoranie-v-nauchnom-izmerenii> (дата обращения: 27.08.2020).

⁷¹ Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как современная форма отчуждения: опыт культурфилософского осмысления: автореферат дис. ... канд. филос. наук: 24.00.01; [Место защиты: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»]. – Томск, 2018. – 28 с. URL: <https://www.dissertcat.com/content/professionalnoe-vygoranie-kak-sovremennaya-forma-otchuzhdeniya-opyt-kulturnofilosofskogo-osmysl>

⁷² Козин В.А. Синдром «эмоционального выгорания» у врачей психиатров-наркологов и его влияние на качество жизни пациентов с алкогольной зависимостью: автореферат дис. ... канд. мед. наук: 14.01.27 и 19.00.04; [Место защиты: ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» Минобрнауки России]. – Санкт-Петербург, 2017. – 23 с. URL: https://bekhterev.ru/upload/documents/dis-kozin/Avtreferat_Kozina.pdf

⁷³ Павлова О.В. Особенности формирования и пути профилактики синдрома эмоционального выгорания, враждебности и агрессии у среднего медперсонала: автореферат дис. ... канд. мед. наук: 14.02.03; [Место защиты: Всерос. Науч.-исслед. Ин-т ж.-д. гигиены]. – Москва, 2012. – 25 с.

⁷⁴ Толмачев Д.А. Комплексная оценка здоровья и качества жизни преподавателей медицинского вуза: автореферат дис. ... кандидата медицинских наук: 14.02.03 / Толмачев Денис Анатольевич; [Место защиты: Всерос. науч.-исслед. ин-т ж.-д. гигиены]. – Москва, 2012. – 24 с.

⁷⁵ Асеева И. Н. Синдром эмоционального выгорания у социальных работников в контексте специфики профессиональной деятельности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2008. №1. С.82–90. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-u-sotsialnyh-rabotnikov-v-kontekste-spetsifiki-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 27.08.2020).

⁷⁶ Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: автореферат дис. ... доктора психол. наук: 19.00.03 / [Место защиты: Моск. гос. Ун-т им. М. В. Ломоносова]. – Москва, 2016. – 44 с.

⁷⁷ Буякина М. А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2008. №1. С.138–143. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihicheskogo-vygoraniya-lichnosti-i-organizatsionnaya-kultura> (дата обращения: 27.08.2020).

⁷⁸ Васильева Н.Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.04 / Васильева Надежда Геннадьевна; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т]. – Санкт-Петербург, 2016. – 24 с.

⁷⁹ Малышев И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и социально-психологических характеристик личности в экстремальных условиях профессиональной социализации: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Малышев Иван Викторович; [Место защиты: Сарат. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского]. – Саратов, 2009. – 26 с.

⁸⁰ Седова И.В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Седова Ирина Викторовна; [Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – Москва, 2016. – 24 с.

⁸¹ Таранова О.В. Синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости и факторы профессиональной успешности: на примере педагогов-мастеров автовождения: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Таранова Ольга Владимировна; [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. ун-т (РГГУ)]. – Москва, 2014. – 28 с.

и др.), социальном и социально-психологическом (Ю.В. Гончаренко⁸², А.В. Ракицкая⁸³ и др.), психофизиологическом (В.И. Майстренко⁸⁴ и др.) и других направлениях. В рамках специфики и разнообразия дефиниций определения выгорания в большинстве работ рассматриваются определения с точки зрения потери эмоционального единства человека и профессии (С.А. Калашникова⁸⁵, Я.И. Чаплинская⁸⁶ и др.); факторов, влияющих на формирование и развитие выгорания (Р.М. Айсина⁸⁷, О.А. Богданова⁸⁸, Зейналов Г.Г.⁸⁹, И.Ю. Ильина⁹⁰, В.А. Козин⁹¹, И.В. Малышев⁹², И.В. Седова⁹³, Е.Ю. Сюртукова⁹⁴, О.В. Таранова⁹⁵ и др.), дефицита

⁸² Гончаренко Ю.В., Петровская М.В. Эмоциональное выгорание как социальная и личностная проблема преподавателя военного вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 5.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25233> (дата обращения: 04.09.2022).

⁸³ Ракицкая А.В. Синдром эмоционального выгорания как предмет социально–психологических исследований // Технологии информатизации и управления. Современные компьютерные технологии в условиях информатизации образования С.430–435. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/97946/1/Ракицкая.pdf>

⁸⁴ Майстренко В.И. Эмоциональное выгорание и психофизиологические показатели педагогов Югорского Севера [Текст] : монография / Майстренко В.И., Майстренко Е. В. ; Департамент образования и молодежной политики Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, Бюджетное учреждение высшего образования Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный педагогический университет». – Сургут: Сургутский гос. пед. ун–т, 2018. – 94 с.

⁸⁵ Калашникова С.А. Адекватность профессионального самоопределения и ее проявление в развитии синдрома «профессиональное выгорание» в особых условиях деятельности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Барнаул. гос. пед. ун–т. – Барнаул, 2004. – 22 с.

⁸⁶ Чаплинская Я. И. Профессиональное выгорание как форма отчуждения // Векторы благополучия: экономика и социум. 2017. №4 (27). С.84–91. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-forma-otchuzhdeniya> (дата обращения: 27.08.2020).

⁸⁷ Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 [Место защиты: Рос. гос. социал. ун–т]. – Москва, 2007. – 27 с.

⁸⁸ Богданова О.А. Деформация социального статуса учителя как фактор его профессионального выгорания : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01; [Место защиты: Российский университет дружбы народов]. – Москва, 2013. – 23 с.

⁸⁹ Зейналов Г.Г., Стародубцева Л.В. Проблема профессионального выгорания и его профилактики в социокультурном пространстве инновационного вуза // Alma mater. 2018. URL: <https://almavest.ru/ru/archive/2576/3968>

⁹⁰ Ильина И.Ю. Профессиональное выгорание преподавателей вузов: факторы возникновения и способы предотвращения // Научный журнал «Экономика. Социология. Право». 2022. №3(27), С.22-27

⁹¹ Козин В.А. Синдром «эмоционального выгорания» у врачей психиатров-наркологов и его влияние на качество жизни пациентов с алкогольной зависимостью : автореферат дис. ... канд. мед. наук : 14.01.27 и 19.00.04; [Место защиты: ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» Минобрнауки России]. – Санкт–Петербург, 2017. – 23 с. URL: https://bekhterev.ru/upload/documents/dis-kozin/Avtreferat_Kozina.pdf

⁹² Малышев И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и социально–психологических характеристик личности в экстремальных условиях профессиональной социализации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 [Место защиты: ГОУ ВПО «Педагогический институт Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского»]. – Саратов, 2009. – 27 с.

⁹³ Седова И.В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 [Место защиты: Российский университет дружбы народов]. – Москва, 2016. – 22 с.

⁹⁴ Сюртукова Е.Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Сюртукова Екатерина Юрьевна; [Место защиты: Ярослав. гос. ун–т им. П.Г. Демидова]. – Ярославль, 2014. – 27 с.

⁹⁵ Таранова О.В. Синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости и факторы профессиональной успешности : на примере педагогов–мастеров автовождения : автореферат дис. ... кандидата

программ профилактики и коррекции синдрома выгорания (Н.Г. Васильева⁹⁶, О.В. Крапивина⁹⁷, Н.В. Мушастая⁹⁸, Н.В. Полунина⁹⁹, Т.В. Темиров¹⁰⁰ и др.), проблем взаимосвязи выгорания и организационной культуры (М.А. Буякина¹⁰¹, О.Н. Гнездилова¹⁰² и др.), методического инструментария исследований (И.Н. Асеева¹⁰³, А.Н. Коновальчук¹⁰⁴, А.М. Салогуб¹⁰⁵ и др.), структуры синдрома выгорания (Н.Ю. Андреева¹⁰⁶ и др.) и др. Особый интерес вызывают исследования в области педагогической психологии (Е.А. Василевская¹⁰⁷, И.В. Комаревцева¹⁰⁸, Е.Г. Ожогова¹⁰⁹ и др.), направленные на выявление склонности и механизмов

психологических наук : 19.00.07 / Таранова Ольга Владимировна; [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. Ун-т (РГГУ)]. – Москва, 2014. – 28 с.

⁹⁶ Васильева Н.Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.04 / Васильева Надежда Геннадьевна; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т]. – Санкт-Петербург, 2016. – 24 с.

⁹⁷ Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.13; [Место защиты: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина]. – Тамбов, 2004. – 24 с.

⁹⁸ Мушастая Н.В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.13 / Мушастая Наталья Викторовна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2007. – 21 с.

⁹⁹ Полунина Н.В., Солтамакова Л.С. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у преподавателей гуманитарных высших учебных заведений // Вестник РГМУ. №5. 2018. С.35-41

¹⁰⁰ Темиров Т.В. Динамика психологического профессионального выгорания педагога высшей школы в современных социальных условиях : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.07 / Темиров Таймураз Владимирович; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.

¹⁰¹ Буякина М.А. Взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект-объектного типа : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»]. – Ярославль, 2011. – 27 с.

¹⁰² Гнездилова О.Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Моск. психол.-соц. ин-т. – Москва, 2005. – 21 с.

¹⁰³ Асеева И.И. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Асеева Инна Николаевна; [Место защиты: Сам. гос. пед. ун-т]. – Самара, 2007. – 24 с.

¹⁰⁴ Коновальчук А.Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Коновальчук Анастасия Николаевна; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2008. – 28 с.

¹⁰⁵ Салогуб А.М. Влияние особенностей профессиональной деятельности на синдром эмоционального выгорания у специалистов. – Москва, 2015. – 24 с.

¹⁰⁶ Андреева Н.Ю. Эго-идентичность в структуре профессионального выгорания педагогов : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Андреева Наталья Юрьевна; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

¹⁰⁷ Василевская Е.А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Василевская Елена Александровна; [Место защиты: Поволж. гос. соц.-гуманитар. акад.]. – Самара, 2015. – 22 с.

¹⁰⁸ Комаревцева И.В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Комаревцева Ирина Валентиновна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2014. – 25 с.

¹⁰⁹ Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 ; [Место защиты: ГОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет» им А М Горького]. – Саратов, 2008. – 24 с.

формирования предпосылок к развитию эмоционального выгорания педагогов разного уровня образования, а также изучение особенностей преодоления ценностно-смысловых барьеров (Е.Е. Алимова¹¹⁰, Л.Ф. Михальцова¹¹¹, Л.В. Сурженко¹¹² и др.).

Проблеме профессионального выгорания посвящены и работы зарубежных авторов. Их изучение показывает, что, в большей степени, они носят публицистический и научно-популярный, чем исследовательский характер. В качестве примеров можно привести книги А. Хаффингтон,¹¹³ Р. Чаттерджи,¹¹⁴ Е.Эми Л.¹¹⁵, Э. Нагоски¹¹⁶, Э.Х. Петерсон¹¹⁷. Дж. Мосс¹¹⁸, К. Бернхардт¹¹⁹, Х. Филлипс¹²⁰, К. Макгонигал¹²¹ и др. Ознакомление с публикациями показывает, что их авторы преимущественно дают советы и рекомендации психологического характера по профилактике и преодолению выгорания, при этом делая упор на личной активности человека, подвергающегося стрессам. Например, предлагается «операция против усталости», состоящая из 8 стратегий (дневника усталости, контроля сна, «чистой диеты», ежедневных прогулок, контроля тела, водного баланса, контроля запрещенных действий и осмысления своих симптомов),

¹¹⁰ Алимова Е.Е. Психолого–педагогические особенности преодоления ценностно–смысловых барьеров педагогов–руководителей в процессе повышения квалификации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Алимова Елена Евгеньевна;. – Ростов–на–Дону, 2011. – 22 с.

¹¹¹ Михальцова Л.Ф. Формирование ценностно–смысловых ориентаций будущих педагогов на творческое саморазвитие в условиях непрерывного образования : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.01 / Михальцова Л. Ф.; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун–т]. – Казань, 2011. – 48 с.

¹¹² Сурженко Л.В. Реализуемость личностных ценностей преподавателей высшей школы в аспекте профессионального выгорания // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2013. №2 (117). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizuemost-lichnostnyh-tsennostey-prepodavateley-vysshey-shkoly-v-aspekte-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 27.08.2020).

¹¹³ Хаффингтон А. Выдохшиеся. Когда кофе, шопинг и отпуск уже не работают / Арианна Хаффингтон ; [пер. с англ. Л.С. Образцовой]. – Москва : Эксмо, 2019. – 320 с. – (Психология. Искусство лидера).

¹¹⁴ Чаттерджи Р. Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием / Ранган Чаттерджи ; [перевод с английского]. – Москва : Эксмо, 2023. – 272 с.: ил. – (Книги-драйверы).

¹¹⁵ Ева Э. Л. Преодоление выгорания учителя: еженедельное руководство по повышению устойчивости, эмоционального истощения и сохранению вдохновения в классе. – СПб.: ИГ «Весь», 2023. – 400с.

¹¹⁶ Нагоски Э. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса / Эмили Нагоски, Амелия Нагоски ; пер. с англ. Антонины Лаировой. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 352 с.

¹¹⁷ Петерсон Э.Х. Хватит выгорать. Как миллениалы стали самым уставшим поколением / Энн Хелен Петерсон / пер. с английского В. Овсянникова. – Москва : Издательство АСТ, 2022. – 352 с. – (Trend book).

¹¹⁸ Мосс Д. Эпидемия выгорания. Как спасти себя и других от хронического стресса, бессонницы и потери мотивации / Дженнифер Мосс ; [перевод с английского Ю. Петьковой]. – Москва : Эксмо, 2023. – 288 с..

¹¹⁹ Бернхардт К. Депрессия и выгорание : как понять истинные причины плохого настроения и избавиться от них / Клаус Бернхардт ; [перевод с немецкого В.В. Черепанова]. – Москва : Эксмо, 2023. – 320 с.

¹²⁰ Филлипс Х. Устала уставать: Простые способы восстановления при хроническом переутомлении / Холли Филлипс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 368 с. – (Серия «Альпина: психология и философия»).

¹²¹ Макгонигал К. Хороший стресс как способ стать сильнее и лучше /Келли Макгонигал; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 352 с.

самоанализ своих ежедневных переживаний как средство борьбы с трудностями, обеспечение баланса между погоней за успехами и сохранением здоровья, 52 практики для повышения устойчивости, уверенности и вдохновения и др. Анализ подходов данных авторов к преодолению профессионального выгорания позволяет сделать вывод, что в основном они основываются на характеристиках феномена по результатам исследований К. Маслач.

Справедливости ради необходимо отметить, что в отечественной практике также набирают популярность работы, посвященные выгоранию, см., например,^{122, 123}. Так, Е. Оксанен профессиональное выгорание рассматривает как результат ошибок воспитания, детских травм и чрезмерных требований к себе¹²⁴. Л. Кроль предлагает для решения проблемы личного выгорания алгоритмы самодиагностики и методику выхода из данного состояния¹²⁵.

Целый ряд проектов функционирует в интернет-среде. Широкую известность приобрел проект «Выгоранию.нет», созданный для профилактики профессионального выгорания медицинских работников, на платформе которого осуществляется тестирование и приводится практический инструментальный по выявлению причин выгорания и мер восстановления¹²⁶.

Аналогичный проект ВЫГОРАНИЕ NET для преподавателей и учителей создан в Telegram канале¹²⁷. Некоторые частные проекты внедрены в практику работы конкретных социальных учреждений^{128, 129}. Однако, изучение размещенных на сайтах материалов показывает, что они носят больше информационный и

¹²² Аюпова Ю. Выгорания нет / Юлия Аюпова. – [б.м.] : Издательские решения, 2019. – 56 с.

¹²³ Волкова В. Выгорание. Книга для тех, кто устал / Валерия Волкова. – [б.м.]: Издательские решения, 2022. – 102 с.

¹²⁴ Оксанен Е. На нервах. Как перестать переживать и начать жить. – СПб.: Питер, 2022. – 288 с. (Серия «Психология на каждый день»).

¹²⁵ Кроль Л. Жизнь без выгорания: как сохранить эмоциональную устойчивость и позаботиться о себе / Леонид Кроль. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 224 с.

¹²⁶ ВЫГОРАНИЮ.НЕТ. Проект для поддержки медицинских работников и профилактики профессионального выгорания. URL: <https://vygoraniyu.net/?ysclid=lp5dzdj4j397631665> (дата обращения: 19.11.2023)

¹²⁷ ВЫГОРАНИЕ NET. URL: <https://t.me/s/vigoranienet>

¹²⁸ Клаздинг И.Р., Богакина Н.Н. Проект Организация профилактики профессионального выгорания у педагогических работников / ГКУ ЦССВ «Доверие». URL: <https://soc-education.ru/wp-content/uploads/2017/07/ЦССВ-Доверие-Соц.-проект-Организация-профилактики-профес.выгорания-у-педагогов.pdf?ysclid=lp5f4hi46p265947327> (дата обращения : 19.11.2023).

¹²⁹ Вяткина Е. Проект «Профилактика профессионального выгорания педагогов» / ЗНАНИО. URL: https://znanio.ru/media/proekt_profilaktika_professionalnogo_vygoraniya_pedagogov-134507?ysclid=lp5f6iefww877714003 (дата обращения : 19.11.2023).

практический характер, данные о результатах исследований, эффективности предложенных методов не приводятся.

Вместе с тем, в процессе исследовательского поиска нами обнаружены и работы, носящие научный характер. Их изучение позволяет сделать вывод, что внимание исследователей направлено на выявление причин профессионального выгорания и его влияния на различные аспекты жизнедеятельности человека. Так, взаимосвязь между эмоциональным выгоранием преподавателей и тревожностью студентов в рамках изучения иностранного языка рассматривают М. Rezvani и S. Rezvani. В ходе исследования авторы обнаружили связь между осторожным общением с преподавателем и страхом плохой оценки с высоким уровнем эмоционального истощения у преподавателя¹³⁰.

Обобщение ряда исследований показывает, что в целом внимание уделяется выгоранию учителей школ в рамках организационной психологии^{131, 132, 133, 134, 135, 136, 137}. Рассматривается выгорание у учителей с точки зрения социального взаимодействия в школах, межличностных проблем в отношениях индивида с другими людьми на рабочем месте¹³⁸; уровни профессионального стресса и

¹³⁰ Rezvani M. and Rezvani S. (2017). The relationship between EFL Teachers' Burnout and their Students' Foreign Language Anxiety. *International Journal of Research in Teacher Education*, 8(3), pp. 40-47. URL: <http://ijrte.inased.org/makale/393> (дата обращения 19.11.2023)

¹³¹ Koklu M., Yurttas T. High School Teachers' burnout levels / *International Journal of Disabilities Sports & Health Sciences* 4(2). 2021. DOI:10.33438/ijdshts.936549 URL: https://www.researchgate.net/publication/355949723_High_School_Teachers'_Burnout_Levels

¹³² Hongying Qiu Research on the Burnout of High School Teachers Based on Teacher Professional Development // *Open Journal of Social Sciences* . Vol.6 No.12, December 2018. DOI: 10.4236/jss.2018.612019 URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=89524>

¹³³ Bouchrika Imed Teacher Burnout Statistics: Challenges in K-12 and Higher Education // *Research.com, Education*. 2023. URL: <https://research.com/education/teacher-burnout-challenges-in-k-12-and-higher-education>

¹³⁴ Campbell J. Teacher Burnout Statistics 2023 – Definition, Causes & Solutions / *Middle class dad*. 2023. URL: <https://newmiddleclassdad.com/teacher-burnout-statistics/>

¹³⁵ Matiang'i J., Makewa L., Role E. (2016) School Factors and Teacher Burnout: A Perception. *Open Access Library Journal*, 3, 1-16. doi: 10.4236/oalib.1102996. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=72253>

¹³⁶ Li Z.H., Wei L. (2013) Reasons and Countermeasures of College Teachers' Job Burnout—A Survey from Hebei Province. *Chinese Adult Education*, No. 11, 43-45.

¹³⁷ Malach-Pines A. (2005) The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12, 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>

¹³⁸ Pietarinen J., Pyhältö K., Soini T., Salmela-Aro K. (2013). Validity and Reliability of the Socio-Contextual Teacher Burnout Inventory (STBI). *Psychology*, 4, 73-82. doi: 10.4236/psych.2013.41010.

выгорания у учителей начального образования, взаимосвязь трудоголизма со стрессом¹³⁹; методы борьбы со стрессом¹⁴⁰ и др.

Также исследуется роль эмоциональности труда во взаимосвязи личности и эмоционального выгорания¹⁴¹; рассматривается идея трудоустройства в соответствии со своим типом личности, связанная с работой во избежание физических и психических травм¹⁴²; негативное влияние эмоционального истощения на общее состояние здоровья¹⁴³ и др.

Установлено, что синдром хронической усталости имеет много общего с профессиональным выгоранием, включая сходные симптомы, физиологические отклонения и триггеры, на этой основе разработана модель и предложен подход к лечению, основанный на самоэффективности и позитивных целях¹⁴⁴. При этом в некоторых исследованиях доказано, что длительность работы не влияет на степень стресса и выгорания у учителей, а также отсутствие различий между мужчинами и женщинами в плане стресса на работе и выгорания^{145, 146}.

Интерес в рамках нашего исследования представляет работа, в которой предпринята попытка определить восприятие учителями школ факторов, влияющих на их профессиональную деятельность. В исследовании рассматривались следующие переменные: административная поддержка, рабочая нагрузка, дисциплина учащихся, заработная плата, оснащение школы. В результате установлена необходимость создания условий для поддержки психического здоровья на рабочем месте; а руководителям – анализировать организационные

¹³⁹ Antoniou A., Ploumpi A., Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4, 349-355. doi: 10.4236/psych.2013.43A051.

¹⁴⁰ Jenaabadi H., Nejad B., Abadi F., Haghi R., Hojatinasab M. (2016) Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*, 8, 1-8. doi: 10.4236/health.2016.81001.

¹⁴¹ Khalil A., Majid Khan M., Ali Raza M., Mujtaba B. (2017) Personality Traits, Burnout, and Emotional Labor Correlation among Teachers in Pakistan. *Journal of Service Science and Management*, 10, 482-496. doi: 10.4236/jssm.2017.106038.

¹⁴² Sadeghi A., Ofoghi N., Niyafar G., Dadashi K. (2015) Survey of the Relationship between Personality Types and Burnout among Teachers at First Period (Guidance School) and Second Period of High School (Secondary School) in the City of Rasht, Iran. *Creative Education*, 6, 835-845. doi: 10.4236/ce.2015.68086.

¹⁴³ Abkhov T., Jenaabadi H. (2015) Comparative Analysis of the Relationship between Job Burnout and General Health of Male and Female High School Teachers in Zabol. *Natural Science*, 7, 391-399. doi: 10.4236/ns.2015.78042.

¹⁴⁴ Jameson D. (2016) Persistent Burnout Theory of Chronic Fatigue Syndrome. *Neuroscience and Medicine*, 7, 66-73. doi: 10.4236/nm.2016.72008.

¹⁴⁵ Galanakis M., Alexandri E., Kika K., Lelekanou X., Papantonopoulou M., Stougiannou D., Tzani M. (2020) What Is the Source of Occupational Stress and Burnout?. *Psychology*, 11, 647-662. doi: 10.4236/psych.2020.115044.

¹⁴⁶ Wu J., Wu K. (2016) Burnout: Drudgery, Repetition, Creativity. *Open Journal of Philosophy*, 6, 207-213. doi: 10.4236/ojpp.2016.62020.

факторы, способствующие выгоранию преподавателей^{147, 148}. Показана необходимость применения превентивных мер: поддержка руководства, создание программ по борьбе с выгоранием, развитие эмоционального интеллекта с целью снятия стресса и др.¹⁴⁹.

Таким образом, проблема профессионального выгорания представлена как в отечественной, так и зарубежной литературе, при этом значительное число работ имеют публицистический характер. В исследовательских работах выгорание рассматривается с различных позиций для решения преимущественно прикладных задач. Однако, проблема профессионального выгорания применительно к преподавателям высшей школы и особенно управленческие механизмы его профилактики и преодоления в образовательной среде вуза изучены недостаточно.

Проблема исследования. Обзор публикаций, посвященных выгоранию у преподавателей вузов, позволяет определить проблему как актуальную и при этом недостаточно изученную и обозначить *противоречие* между изменениями образовательной среды вуза в современных условиях, приводящими к нарастанию рисков профессионального выгорания у преподавателей, и отсутствием механизмов, способствующих его предупреждению и преодолению.

Цель диссертационного исследования – установить характеристики образовательной среды вуза, приводящие к риску профессионального выгорания преподавателей, и определить направления совершенствования образовательной среды для его предупреждения и преодоления.

В соответствии с поставленной целью в ходе диссертационного исследования решались следующие *задачи*:

1. Охарактеризовать образовательную среду вуза в контексте современной ситуации развития высшей школы в России.

¹⁴⁷ Matiang'i J. , Makewa L., Role E. (2016) School Factors and Teacher Burnout: A Perception. Open Access Library Journal, 3, 1-16. doi: 10.4236/oalib.1102996.

¹⁴⁸ Clemente I. Diaz The Truth About Teacher Burnout: It's Work Induced Depression. American psychological associations Psych learning curve. Where psychology and education connect. August 20, 2018 <https://psychlearningcurve.org/the-truth-about-teacher-burnout/>

¹⁴⁹ Bouchrika I. Teacher Burnout Statistics for 2024: Challenges in K-12 and Higher Education. Education. Jan 2, 2024. Research.com <https://research.com/education/teacher-burnout-challenges-in-k-12-and-higher-education>

2. Охарактеризовать феномен профессионального выгорания преподавателей и установить причины возникновения, наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей вуза.

3. Разработать модель совершенствования образовательной среды и разработать комплекс мер по предупреждению и преодолению профессионального выгорания у преподавателей вуза.

Объект исследования – профессиональное выгорание преподавателей как управленческая проблема в условиях современной образовательной среды.

Предмет исследования – характеристики образовательной среды вуза, приводящие к риску профессионального выгорания преподавателей.

Гипотеза диссертационного исследования.

Применение специальных способов совершенствования компонентов образовательной среды вуза – организационной культуры, условий труда с целью уменьшения рисков профессионального выгорания будет способствовать снижению его негативного влияния на профессиональное самочувствие, личностные качества, процесс и результаты деятельности преподавателя.

Теоретико-методологические основания исследования составили подходы к определению социальных проблем управления, применению принципов и методов управления организациями, критериев и оценки эффективности управленческой деятельности:

– социально-организационный подход в управлении – выявление проблемы эффективности и надежности организации (П. Сорокин¹⁵⁰) – особенность и вид работы преподавателей откладывает отпечаток на личность и деятельность с вытекающими профессиональными деформациями.

– ситуационный подход к управлению – для анализа основных категорий социальной организации (Т. Парсон¹⁵¹) – определение системы ценностей образовательного учреждения в сопоставлении с внешним окружающим миром и

¹⁵⁰ Сорокин П.А. Система социологии [Текст] / П. А. Сорокин ; [авт. предисл. Липский А. В. ; Российская акад. наук, Ин-т социологии]. - Москва : Наука, 1993-Т. 2: Социальная аналитика: учение о строении сложных социальных агрегатов. Т. 2. - 1993. - 688 с.. С.163-169, 406-420.

¹⁵¹ Parsons T. The social system. - N.Y.: The free press, 1964 (1951). - 575 p.

внутренним миром в конкретной социальной ситуации (преподавателей, руководителей, обучающихся).

– дескриптивный и нормативный подходы к управлению как способы анализа объекта социального управления, оценки его состояния и возможностей изменения (Э.О. Дюркгейм)¹⁵².

– диспозиционная концепция В.А. Ядова в отношении аттитюдов как установок и убеждений, выявляемых в ходе изучения мнений и отношения изучаемой группы к процессам и явлениям¹⁵³.

Подходы к управлению образовательной средой в системе высшей школы как социального института:

– междисциплинарный подход к анализу организационных структур и организационных взаимодействий с социологических, философских, психологических, культурологических позиций (А.Г. Асмолов¹⁵⁴, Е.П. Ильин¹⁵⁵, Е.А. Климов¹⁵⁶, П.Г. Щедровицкий¹⁵⁷ и др.) – в рамках выявления и обоснования тенденций развития высшего образования;

– структурно-функциональный подход к управлению социальными организациями (А.И. Пригожин¹⁵⁸ и др.) – в ходе рассмотрения системы управления образовательной средой, предполагает изучение объектов и явлений в их целостности и взаимосвязи (руководство вуза, ППС, обучающиеся, стратегии вуза, взаимодействия, факторы, влияющие на процессы);

– системный подход к анализу социальных процессов в трудовой деятельности, рассматриваемой в традиции «понимающей» социологии (М.

¹⁵² Дюркгейм Э. Социология : Ее предмет, метод, предназначение : [Сборник : Пер. с фр.] / Эмиль Дюркгейм. - Москва : Канон, 1995. - 349 с. : портр.; 21 см. - (История социологии в памятниках).

¹⁵³ Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.

¹⁵⁴ Асмолов А. Г. Психология XXI века и рождение вариативного образовательного пространства в России // Новое время — новая дидактика: сборник. — М., 2001. —С. 15—16.

¹⁵⁵ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб: Просвещение, 2000. 157 с.

¹⁵⁶ Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М., 1986.

¹⁵⁷ Щедровицкий П.Г. Организационное проектирование в системе управленческой деятельности//Системное управление — проблемы и решения. М., 1998. С. 21–38.

¹⁵⁸ Пригожин А.И. Организации: Системы и люди. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 176 с. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

Вебер¹⁵⁹) – проводился анализ системы отношений и взаимодействий в профессиональной деятельности преподавателя вуза;

– концепция управления человеческими ресурсами (Т.Ю. Базаров¹⁶⁰, Э. Мейо¹⁶¹ и др.) – при изучении особенностей профессиональной деятельности, функциональных ролей и квалификационного соответствия преподавателей вузов;

– социологический подход к изучению мотивации трудовой деятельности, ценностных ориентаций и установок (В.А. Ядов¹⁶², и др.) – для изучения изменений мотивационно-ценностной сферы преподавателей вузов под влиянием профессионального выгорания;

– подходы в рамках социологических наук, реализованные современными отечественными учеными-социологами в исследованиях различных аспектов профессионального выгорания: организационные факторы профессионального выгорания (Т.С. Киенко¹⁶³); профессиональное самочувствие учителей (Д.Л. Константиновский, М.А. Пинская, Р.С. Звягинцев¹⁶⁴); проблема социальных рисков феномена эмоционального выгорания работников сферы образования (М.Е. Родионова¹⁶⁵), способы предотвращения быстрого выгорания сотрудников (Божеский Д.Д., Рогожина Л. Р., Рубель Е. П.¹⁶⁶), связь организационной культуры и профессионального выгорания (Адаменко Ю.М., Боднар Э.Л.¹⁶⁷),

¹⁵⁹ Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen, 1980. S. 126–128.

¹⁶⁰ Базаров Т. Ю. *Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров* / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 381 с. — Серия : Бакалавр. Углубленный курс.

¹⁶¹ Mayo E. *Democracy and Freedom: An Essay in Social Logic*. Melbourne : Macmillan, 1919. P. 20

¹⁶² Ядов В. А., Кон И. С. (отв. ред.). 1969. *Личность и ее ценностные ориентации*. Вып. 1. Информационный бюллетень ССА и ИКСИ. М.: ИКСИ. 19.

¹⁶³ Киенко Т.С. Организационные факторы профессионального выгорания социальных работников муниципальных учреждений социального обслуживания // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2016. Вып. 3(27). С. 153–160. doi: 10.17072/2078-7898/2016-3-153-160 URL: <http://www.philsoc.psu.ru/vestnik/118-nauka/vypusk-3-27-2016/sotsiologiya/483-organizatsionnye-factory-professionalnogo-vygoraniya-sotsialnykh-rabotnikov-munitsipalnykh-uchrezhdenij-sotsialnogo-obslyuzhivaniya> (дата обращения 19.11.2023)

¹⁶⁴ Константиновский Д. Л., Пинская М. А., Звягинцев Р. С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // *Социологические исследования*. 2019. № 5. С. 14-25. DOI 10.31857/S013216250004949-6 <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/289829566.pdf>

¹⁶⁵ Родионова М. Е., Локтева А. И. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования // *Проблемы анализа риска*. 2017. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-riski-fenomena-emotsionalnogo-vygoraniya-rabotnikov-sfery-obrazovaniya> (дата обращения: 19.11.2023).

¹⁶⁶ Божеский Д. Д. Способы предотвращения быстрого выгорания сотрудников и самые эффективные методики обеспечения психологического комфорта с точки зрения управления / Д. Д. Божеский, Л. Р. Рогожина, Е. П. Рубель. — Текст : непосредственный // *Молодой ученый*. — 2023. — № 20 (467). — С. 239-243. — URL: <https://moluch.ru/archive/467/102745/> (дата обращения: 19.11.2023).

¹⁶⁷ Адаменко Ю.М., Боднар Э.Л. Анализ взаимосвязи организационной культуры и профессионального выгорания. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/25215/1/pv-2013-10-10.pdf?ysclid=lp5hl4oan5498850405>

профессиональные, организационные, личностные детерминанты выгорания¹⁶⁸, симптомы профессионального выгорания в качественном полевом исследовании (Штейнберг И.Е.¹⁶⁹) и др.

Подходы к исследованию феномена профессионального выгорания и их применение в отношении вузовской среды¹⁷⁰:

– ситуационный (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова¹⁷¹) – выгорание развивается как ответная реакция субъектов взаимодействия – структурных элементов ситуации, что позволяет оценить роль внешних обстоятельств и влияние взаимодействий в образовательной среде на личность преподавателя и профессиональную деятельность;

– системный (В.Е. Орёл¹⁷², И.А. Курапова¹⁷³) – основывается на системном характере феномена выгорания, которое затрагивает все уровни функционирования человека, позволяет рассмотреть проявления на физическом, психоэмоциональном, организационном, социальном уровне личности и отражение последствий на педагогической деятельности;

– личностный (М.В. Борисова¹⁷⁴, Н.В. Гришина¹⁷⁵) – основывается на роли ценностно-смысловой сферы: рассогласование в мотивационной сфере личности является внутренней детерминантой выгорания. Подход позволяет выявить причины и риски выгорания на основе мотивационных установок и личностных ценностей преподавателей;

¹⁶⁸ Григорьева Е.А. Социальные технологии профилактики профессионального выгорания работников налоговой инспекции // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2023. №2 (10). С.102-108. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-102-108. URL: https://www.teleskop-journal.spb.ru/files/2023_2_17.pdf?ysclid=lp5hum2i4x833759578(дата обращения: 19.11.2023).

¹⁶⁹ Штейнберг И. Е. Профилактика «профессионального выгорания» в полевой работе социолога // Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология:4М). 2008. № 27. С. 188-203.

¹⁷⁰ Наличаева С.А., Талызенкова М.Г. Психология профессионального выгорания: учебно-методическое пособие. Севастополь: изд-во Филиала МГУ в г. Севастополе, 2012. – 60 с. URL: <https://studfile.net/preview/1664989/>

¹⁷¹ Водопьянова Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – М.; СПб.; Н. Новгород, 2008.– 312 с.

¹⁷² Орёл В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] / В. Е. Орёл. – М., 2005

¹⁷³ Курапова И.А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания педагогов [Текст] : монография / И.А.Курапова ; М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Марийский гос. Ун-т», Ин-т педагогики и психологии. – Йошкар-Ола : Марийский гос. ун-т, 2015. – 231 с.

¹⁷⁴ Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 27.08.2022).

¹⁷⁵ Гришина Н.В. Помогаящие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы. В кн.: Психологические проблемы самореализации личности. /Под ред. Крылова А.А., Коростылевой Л.А. –СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997.

– ресурсный (Р.М. Айсина¹⁷⁶, О.И. Бабич¹⁷⁷) – в основе выгорания лежит истощение эмоционально-энергетических, личностных ресурсов работающего человека, выгорание влияет на профессиональное здоровье;

– деятельностный (А.Б. Леонова¹⁷⁸) – ключевыми факторами развития выгорания являются особенности профессиональной деятельности сферы «человек-человек» (коммуникативная, эмоциональная и когнитивная сложная деятельность);

– процессуальный (Т.И. Ронгинская¹⁷⁹, В.В. Бойко¹⁸⁰) – выгорание рассматривается как процесс, разворачивающийся во времени, включающий фазы формирования.

Применение комплекса теоретических подходов как основания исследования позволило разработать его методологию.

Методология исследования.

Исследование является качественным и прикладным вследствие его направленности на понимание социальных процессов в практических управленческих целях (А.С. Готлиб)¹⁸¹. При применении качественной методологии в социологическом исследовании социальная реальность рассматривается как результат человеческих взаимодействий, что позволяет использовать информацию для целей прогнозирования развития социальных явлений и процессов в конкретном контексте. Классическая методология социологии управления носит интерпретативный характер, так как предполагает коммуникативную природу получаемого знания, то есть изучает «вербальное поведение» через социально-психологические установки определенной социальной группы, отраженные во мнении и отношении к конкретным процессам

¹⁷⁶ Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации : автореферат дис. ... кандидата психол наук : 19.00.01 / Рос. гос. социал. ун-т. – Москва, 2007. – 27 с.

¹⁷⁷ Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов учителей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01; Хабаровск, 2007. – 24 с.

¹⁷⁸ Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. –М.: Изд-во МГУ, 1983. 199 с.

¹⁷⁹ Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. т. 23. № 3. С. 85–95.

¹⁸⁰ Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. –М., 1996.–470 с.

¹⁸¹ Готлиб А.С. Введение в социологическое исследование: Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики : [учеб. пособие для соц. фак. ун-тов]. - Самара : Изд-во "Самар. ун-т", 2002.

и явлениям¹⁸². Продуктом исследования такого типа выступает интерсубъективное, т.е. разделяемое опрошенными людьми знание, обобщение и интерпретация исследователем индивидуальных смыслов (М. Hammersley)¹⁸³ или «конструкт конструктов» в терминах А. Шюца¹⁸⁴.

Нами использовалась широко представленная в публикациях стратегия последовательного сочетания качественных и количественных методов (А.С. Готлиб¹⁸⁵, В. Johnson¹⁸⁶; J. Cresswell¹⁸⁷, В. Семенова¹⁸⁸, D.L. Morgan¹⁸⁹, О.Б. Савинская¹⁹⁰): качественные методы позволяют представить изучаемое явление с позиции феноменологической социологии и создать его эмпирическую классификацию; количественные – решают задачу выявления количественной представленности явления в той или иной социальной группе с помощью экстраполяции. Одним из способов реализации данной стратегии является комплексное применение методов, прежде всего, анализа объективных статистических данных, а также анкетирования и тестирования с помощью опросников, которые являются преимущественными, так как, по мнению Р. Лапьера¹⁹¹, анкета есть символический ответ, вербальная реакция на

¹⁸² Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование и прогнозирование: «И невозможное возможно»? //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 3. С. 12—20. DOI: 10.14515/monitoring.2017.3.02

¹⁸³ Hammersley M. (1992) Some Reflections on Ethnography and Validity. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. Vol. 5 No 3 P. 195—203. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/0951839920050301>.

¹⁸⁴ Шюц А. Мир, святающийся смыслом: избранное / Альфред Шюц ; [пер. с нем. и англ.: В. Г. Николаев и др. ; сост.: Н. М. Смирнова ; общ. и науч. ред., послесл. Н. М. Смирновой]. - Москва : РОССПЭН, 2004. – 1054. [Schütz A. (2004) *The commonsense world. Collected works*. Moscow: ROSSPEN. (In Russ.)]

¹⁸⁵ Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование: познавательные и экзистенциальные горизонты / Анна Готлиб; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Самар. гос. ун-т». - Самара : Универс-групп, 2004 (ООО Универс-групп). - 447 с. [Gotlib A. (2004) *Qualitative Sociological Research: Cognitive and Existential Horizons*. Samara: Univers grupp. (In Russ.)]

¹⁸⁶ Johnson B., Onwuegbuzie A., Turner L. (2007) Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*. Vol. 1 No 2 P. 112—133.

¹⁸⁷ Cresswell J. (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mix Methods Approaches*. Sage: Thousand Oaks, Calif.

¹⁸⁸ Семенова В. Стратегия комбинации качественного и количественного подходов при изучении поколений // INTER. 2014. №8. С.5-15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kombinatsii-kachestvennogo-i-kolichestvennogo-podhodov-pri-izuchenii-pokoleniy> (дата обращения: 13.01.2024).

¹⁸⁹ Morgan D. L. *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic approach*. Sage: Thousand Oaks, Calif, 2014

¹⁹⁰ Савинская О. Б., Истомина А. Г. Понятийный аппарат стратегии смешивания методов: по материалам Круглого стола // Социология: 4М. 2015 № 41 С. 142—149.

¹⁹¹ LaPiere R. T. *Attitudes vs. Actions Social Forces*, Vol. 13, No. 2 (Dec., 1934), 230-237.

гипотетическую ситуацию¹⁹², позволяющая наблюдать феномен «представления себя другим» в коммуникативной ситуации опроса (И. Гофман)¹⁹³.

Эмпирическая база исследования.

Эмпирическое исследование проводилось в период 2019-2023 гг. в вузах г. Новосибирска – СИУ РАНХиГС¹⁹⁴, НГАУ¹⁹⁵, НГМУ¹⁹⁶. Всего в опросах участвовали в общей сложности 984 респондента, их них доля обучающихся составила 29,3%, преподаватели – 56,8% и руководители, совмещающие управленческую деятельность с преподавательской, – 13,8%.

Достоверность полученных данных обеспечивалась

– качественным представительством в отношении целей исследования однородных изучаемых объектов и репрезентативностью целевой выборки, в которой численность интересующих групп достаточна для анализа (с допущением 5% ошибки)¹⁹⁷;

– применением методов математической статистики при обработке полученных результатов (Приложение 1. Программа КСИ).

Научная новизна исследования.

Научная новизна исследования заключается в том, что феномен профессионального выгорания как управленческая проблема в рамках социологии управления рассматривается впервые. В работе на основе результатов собственных исследований представлены характеристики проявлений профессионального выгорания у преподавателя вуза как ключевого субъекта современной образовательной среды, определены характеристики образовательной среды вуза и способы ее совершенствования с целью снижения рисков профессионального выгорания у преподавателей.

¹⁹² Цит. по: Копец Л.В. Классические эксперименты в социологии. Киев, 2010.

¹⁹³ Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни – СПб.: Питер. пер. А. Д. Ковалев. 2021. 304 с. URL: <https://www.labyrinth.ru/books/766590/>

¹⁹⁴ Сибирский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

¹⁹⁵ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный аграрный университет»

¹⁹⁶ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

¹⁹⁷ Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы: Москва. «Наука», 1987. 248с.

Положения, выносимые на защиту.

1. В отношении образовательной среды вуза:

– дополнено понятие образовательной среды применительно к системе высшего образования вуза и установлено, что она представляет собой основную часть образовательного пространства высших учебных заведений, включающую совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой и формирующих социокультурные, информационно-коммуникационные и материально-технические условия для получения профессиональных знаний обучающимися и реализации профессиональной деятельности преподавателей;

– выявлена структура образовательной среды, отражающая интеграцию основных компонентов (субъекты образовательного процесса, организационная культура вуза, информационно-коммуникационные образовательные технологии, условия реализации образовательных программ), каждый из которых обладает рядом характеристик, что задает специфику среды вуза;

– доказано, что развитие образовательной среды характеризуется нарастанием противоречий между типами образовательной среды, складывающимися под влиянием современных условий функционирования высшей школы, и основными характеристиками субъектов образовательного процесса, прежде всего мотивационно-ценностными установками и психофизическими возможностями преподавателей;

– выявлены факторы, провоцирующие профессиональное выгорание у преподавателей вузов и разработана классификация по уровню их возникновения: системы высшей школы в целом (противоречия в развитии системы высшего образования, обусловленные социально-экономическими и политическими реалиями); образовательной среды вуза (постоянные динамичные изменения в условиях функционирования вуза); профессиональной деятельности (расширение и усложнение характера и содержания труда, трудовых функций) и личности преподавателя (психологические, поведенческие, социальные, физиологические характеристики и личностные особенности).

2. В отношении профессионального выгорания преподавателей вуза:

- дополнено понятие профессионального выгорания применительно к преподавателям вузов как нарушение профессионального здоровья в результате мультифакторно детерминированного хронического стресса, оказывающего негативное влияние на взаимоотношения в профессиональной среде и достижения в профессиональной деятельности;

- выявлены отличительные характеристики профессионального выгорания от сходных состояний (стресс, депрессия, нервный срыв) по субъективным параметрам – отношения к работе, уровню эмоциональности, активности, доминирующему эмоциональному состоянию) и объективным проявлениям (продолжительности, зоне поражения, последствиям);

- доказано влияние профессионального выгорания на личность и деятельность (снижение общей работоспособности, истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений) и установлена корреляция между занимаемой должностью, организационными условиями и степенью выраженности симптомов выгорания;

- установлена взаимосвязь выгорания с уровнем развития профессионально важных характеристик, таких как эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность, проявляющиеся в степени подверженности личности выгоранию и способности противостоять его негативным последствиям.

3. В отношении способов управления образовательной средой вуза с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей:

- установлены меры профилактики и преодоления профессионального выгорания, относящиеся к психофизической, социальной и профессиональной сферам личности в рамках индивидуально-психологического направления деятельности и создания в вузе оптимальной образовательной среды;

- разработана модель управления образовательной средой как научно-методологической основы деятельности по предупреждению и преодолению профессионального выгорания преподавателей, отражающая комплексный подход, направленность и способы совершенствования всех компонентов образовательной среды, меры по снижению риска профессионального выгорания (развитие

организационной культуры в сторону гармонизации ее типа и профиля с типом и профилем образовательной среды, сохранение и восстановление ресурсов преподавателей, улучшение условий реализации образовательных программ и др.);

– в результате апробации мер по гармонизации компонентов образовательной среды доказано положительное влияние улучшения условий профессиональной деятельности на восстановлении психофизических и эмоциональных ресурсов преподавателей и уменьшение степени выраженности профессионального выгорания.

Соответствие диссертации специальности.

Тема диссертации соответствует паспорту специальности 5.4.7. – Социология управления и отражает области исследования:

п.4. Принципы и методы управления в современных условиях, так как в диссертации рассмотрены изменения в деятельности вузов в целом и профессиональной деятельности преподавателей в частности под влиянием внедрения новых принципов и методов управления системой высшего образования;

п.6. Механизмы социального регулирования: институциональные, социокультурные, социально-организационные. Примером рассмотрения институциональных механизмов регулирования являются внедрение изменений в технологии образовательной деятельности, содержание профессиональной деятельности преподавателя, социокультурных – управление организационной культурой вуза, социально-организационных – влияние на стиль и характер взаимодействия вузовских сообществ;

п.9. Социальные проблемы управления предприятиями и организациями – в диссертации выявлена социальная проблема формирования у преподавателей вузов профессионального выгорания, оказывающего влияние на их личность и деятельность и требующего внесения изменений в процессы управления;

п.14. Проблемы критериев и оценки эффективности управленческой деятельности. Социальный мониторинг. В исследовании определены критерии оценки эффективности управленческих действий, направленных на

предупреждение и преодоление профессионального выгорания; проведен социальный мониторинг влияния мер по предупреждению и преодолению профессионального выгорания на личность и деятельность преподавателя.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в уточнении понятия образовательной среды, установлении тенденций ее развития под влиянием современных условий, определении структуры образовательной среды и характеристик ее компонентов, а также характеристик профессионального выгорания у преподавателей и условий его возникновения применительно к высшим учебным заведениям.

Практическая значимость работы определяется разработкой модели управленческого процесса и определением направлений и мер для предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей (п.9, п. 14).

Основные положения и результаты диссертационного исследования могут найти применение в образовательных учреждениях с целью повышения эффективности управления образовательной средой и сохранения профессионального здоровья преподавателей, а также при подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководителей сферы образования.

Результаты диссертационного исследования опубликованы:

– в сборнике материалов Научно-практической конференция студентов и аспирантов «Молодая наука СИУ», секция «Кадровая политика и кадровые технологии в современной организации», тема «Проблемы подбора кадров в высших учебных заведениях в современном образовательном процессе» 29.11.2019, г. Новосибирск;

– в сборнике материалов VIII Региональной научно-практической конференции «Современные аспекты формирования здорового образа жизни», тема «Здоровый образ жизни как средство профилактики эмоционального выгорания у преподавателей высших учебных заведений», 27.03.2020, НГМУ, г. Новосибирск;

– в сборнике материалов VI научно-практической конференции «Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда» в рамках XI Международного

межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова,; тема «Выявление предпосылок эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы»; 27.04.2020, Москва

– в материалах форума инновационных проектов по управлению персоналом и экономике труда для студентов и аспирантов, секция «Конкурс инновационных проектов молодых ученых», тема «Профилактика эмоционального выгорания у преподавателей вузов как фактор обеспечения качества профессиональной подготовки» (диплом за II место); 15.04-15.05.2020, Москва;

– в сборнике материалов Внутривузовской научно-практической конференции студентов и аспирантов «Молодая наука СИУ», секция «Кадровое развитие и психология служебной деятельности», тема «Подходы к изучению эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы. 27.11.2020, г. Новосибирск;

– в сборнике материалов XXVIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов», подсекция «Социология безопасности», тема «Влияние профессиональных рисков преподавателей на состояние здоровья», 14.04.2021, г. Москва;

– в сборнике материалов 38-ого Международного конкурса научно-исследовательских работ «Влияние профессиональных рисков преподавателей вузов на состояние здоровья», номинация «Научные статьи по социологическим наукам (диплом лауреата I ст.), 04.05.2021, г. Москва;

– в сборнике материалов XII Международного межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова «Инновационное управление персоналом» (конкурс проектов), секция 4. «Молодые ученые». Тема «Проблемы сохранения профессионального здоровья преподавателей вузов» (диплом в номинации «Лучшее исследование в сфере управления персоналом»), 12.05.2021, г. Москва;

– в сборнике материалов III Международной научно-практической конференции «SOCIAL SCIENCE» (Общественные науки) «Современные стратегии устойчивого развития государства и общества в контексте глобальных

вызовов», тема «Влияние модернизации образования на профессиональное здоровье преподавателей вузов» 21.10.2021г., г. Ростов-на-Дону;

– в сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции «Управление устойчивым развитием регионов России в условиях новой реальности», тема «Профилактика профессионального выгорания у преподавателей вузов как один из факторов повышения устойчивости системы российского образования» 26.10.2021г., г. Челябинск;

– в сборнике материалов LIX Международной научно-практической конференции «Научный форум: юриспруденция, история, социология, политология и философия», тема «Профессиональное самочувствие преподавателей вузов как фактор повышения качества профессиональной деятельности» 09.12.2021г., г. Москва;

– в сборнике материалов I Всероссийской конференции «Физическая культура и спорт как одно из основных направлений молодежной политики в Российской Федерации», тема «Здоровый образ жизни и регулярные занятия физической культурой как способ предупреждения эмоционального выгорания», 24.06.2022 г., г. Москва.

– в монографии «Управленческие компетенции руководителей социальной сферы: оценка, формирование, развитие»: под научн. ред. Н.Н. Богдан. / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, Л.Н. Иванова, И.Ю. Парфенова, Е.А. Самсонова. Раздел 1.5 «Инструменты руководителя: эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность»; 2.5. «Развитие эмоционального интеллекта и предупреждение профессионального выгорания у руководителей» – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2022.

Публикация в журналах, рецензируемых ВАК:

– Самсонова Е.А., Богдан Н.Н. Эмоциональное выгорание у преподавателей вузов: способы выявления и предупреждения // Международный научно-исследовательский журнал. – Екатеринбург. 2020.№6 (96). Ч.2. С. 170-175.

– Самсонова Е.А., Богдан Н.Н. К проблеме профессионального выгорания у преподавателей высшей школы // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т.9. №4(33). С.316-320.

– Самсонова Е.А. Профессиональное выгорание преподавателей вузов как следствие деструктивного управления образовательной деятельностью // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 1 (93). (Society: Sociology, Psychology, Pedagogics.). 2022. No. 1 (93). С.63-70.

– Самсонова Е. А. Социологические факторы влияния образовательной среды на профессиональное выгорание преподавателей вузов // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13. № 3. С. 179-192.

– Самсонова Е. А., Масилова М.Г. Формирование организационной культуры как способ управления образовательной средой вуза // Вестник академических знаний. 2023. №6 (59). С.640-645.

Объем и структура работы.

В соответствии с общей целью и задачами исследования работа имеет следующую структуру: введение, три главы по три параграфа, заключение, библиографический список и приложения. Текст изложен на 217 страницах (без списка литературы и приложения). В работе представлены 24 таблицы и 29 рисунков. Список литературы включает 532 источника (в том числе 50 на английском языке) и приложения.

ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1.1. Социологический анализ современных условий профессиональной деятельности преподавателей высшей школы

Изучение современных условий профессиональной деятельности преподавателей высшей школы в рамках нашего исследования предпринято с целью выявить факторы риска, влияющие на состояние профессионального самочувствия и здоровья преподавателей, что предполагает установление изменений в требованиях, которые предъявляются к преподавателям образовательных учреждений и характере профессиональной деятельности в целом, выявление тенденций в изменении кадрового обеспечения деятельности вузов как следствия социально-экономических процессов.

Анализ данных Росстата показывает, что численность штатного профессорско-преподавательского состава по состоянию на 2022-2023 уч. год составила 215,1 тыс. преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры как в государственных, так и частных образовательных организациях системы высшего образования (без внешних совместителей)¹⁹⁸. При этом динамика изменения численности отражает тенденцию к снижению: так за период с 2017 года численность уменьшилась на 30 тыс. преподавателей (12,2%). В качестве причин оттока преподавателей различные авторы называют как объективные условия, например, снижение учебной нагрузки из-за перехода на бакалавриат, уменьшение контингента, закрытие отдельных направлений подготовки и вузов (филиалов),

¹⁹⁸ Образование в цифрах 2023: краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л.М. Гохберг, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 132 с. – 350 экз. – ISBN 978-5-7598-3004-7 (в обл.), с. 95-96. с <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/856367924.pdf>

изменение в организации учебного процесса и др. (Е.А. Балезина¹⁹⁹, М.В. Курбатова²⁰⁰, Д.Ю. Райчук²⁰¹, Е.В. Романов²⁰², Э.А. Чернышев²⁰³ и др.), так и субъективные, к которым относят падение престижа профессии, усложнение преподавательского труда, несоответствие заработной платы объему и сложности работы и др. (О.В. Власова²⁰⁴, В.С. Сенашенко²⁰⁵, В.В. Фурсов²⁰⁶ и др.).

В отношении такой характеристики как «остепененность» также можно наблюдать тенденцию к уменьшению. Так, в 2017 году 69,7% от общей численности профессорско-преподавательского состава имели учёную степень кандидатов и докторов наук, а к 2021 году эта доля снизилась до 65%²⁰⁷. При дальнейшем снижении можно прогнозировать достижение в ближайшее время порогового для вузов значения в 60%.

В разрезе ученых степеней и званий ситуация выглядит следующим образом: за последние 5 лет численность преподавателей, имеющих ученую степень доктора наук, сократилась с 37,8 до 32,3 тыс. человек (на 14,5%), кандидата наук – с 140,5 до 123,3 тыс. человек (на 12,2%). В 2021 году число преподавателей с ученой

¹⁹⁹ Балезина Е.А. Положение молодого преподавателя вуза в условиях модернизации высшего образования: риски и их восприятие // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. №4 (52). С.99–108.

²⁰⁰ Курбатова М. В., Каган Е. С. Оценка степени значимости эффектов внешнего контроля деятельности преподавателей вузов // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2015. Том 7. № 3. С. 122–143.

²⁰¹ Райчук Д.Ю. Аудиторная нагрузка ППС в свете мирового опыта // Высшее образование в России. 2016. №1. С.105–112.

²⁰² Романов Е.В. Тренды развития высшего образования в контексте создания системы подготовки и профессионального роста научных и научно-педагогических кадров // Международный электронный научный журнал «Перспективы науки и образования». 2018. №5 (35). С.33–43.

²⁰³ Чернышев Э.А. Исследование динамики изменения соотношения количества преподавателей и обучающихся для целей финансирования вуза // Учет и статистика. 2007. С.106–111.

²⁰⁴ Власова О.В. Причины и факторы, определяющие снижение потребности в научно-педагогических работниках и девальвацию престижа профессии преподавателя высшей школы // Балтийский гуманитарный журнал. 2021. С.Т.10. №1(34). С.54–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-i-factory-opredelyayuschie-snizhenie-potrebnosti-v-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikah-i-devalvatsiyu-prestizha-professii>

²⁰⁵ Сенашенко В.С. О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Газета «Советский физик». Физический факультет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. URL: [https://phys.msu.ru/rus/about/sovphys/ISSUES-2016/04\(120\)-2016/22861/](https://phys.msu.ru/rus/about/sovphys/ISSUES-2016/04(120)-2016/22861/)

²⁰⁶ Фурсов В.В. Повышение эффективности образовательной деятельности вуза путем оптимизации учебных групп / В.В. Фурсов, И.В. Щиголева, О.В. Овчинкин, А.И. Пыхтин // Фундаментальные исследования. 2020. №5. С.172–176.

²⁰⁷ 2021 год в цифрах: что произошло в сфере образования и что нового мы узнали / Skillbox Media URL: <https://skillbox.ru/media/education/2021-god-v-tsifrakh-cto-proizoshlo-v-sfere-obrazovaniya-i-cto-novogo-my-uznali/>, дата обращения 27.02.2022

степенью уменьшилось еще на 3 тыс. чел.²⁰⁸. Численность преподавателей, имеющих ученое звание профессора с 25,9 до 23,4 тыс. человек (9,6%), доцента – с 90,3 до 84,3 тыс. человек (6,6%). В целом эти данные коррелируют с показателями оттока преподавательских кадров по разным причинам: преподаватели, достигшие пенсионного возраста, увольняются в связи с выходом на заслуженный отдых, молодые преподаватели в связи с переходом в другие отрасли науки, в том числе зарубежные вузы (Е.А. Березовская²⁰⁹, Н.Ф. Добрынина²¹⁰, С.А. Леднева²¹¹, В.Ф. Пугач²¹², Е.В. Романов²¹³, О.Н. Скрауч²¹⁴ и др.).

Изучение возрастной структуры профессорско-преподавательского состава показывает, что в 2022 г. доля сотрудников в возрасте до 30 лет составила всего 5% (около 11 тыс. человек), а лиц в возрасте 60 лет и старше – около 30% (почти 61,2 тыс. чел.), то есть возрастная структура не оптимальна, имеет место старение профессорско-преподавательского состава, что в перспективе может привести к кадровому кризису в высшем образовании.

Происходящие в последние годы негативные изменения в количественных и качественных характеристиках профессорско-преподавательского состава высшей школы свидетельствуют о проблемах в кадровом обеспечении деятельности вузов и необходимости целенаправленного изучения причин данных явлений. На наш взгляд, одной из таких причин является, ухудшение состояния профессионального

²⁰⁸ Образование в цифрах: 2023 : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л.М. Гохберг, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 132 с. – 350 экз. – ISBN 978-5-7598-3004-7 (в обл.) <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/856367924.pdf>

²⁰⁹ Березовская Е.А., Крюков С.В. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 117–122.

²¹⁰ Добрынина Н.Ф. Модель и анализ динамики возрастного состава преподавателей вуза // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №5–1. С.146–148.

²¹¹ Леднева С. А., Иванова-Швец Л. Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2018. №3 (99). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-i-uderzhanie-molodyh-spetsialistov-v-sostave-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov-vuza>

²¹² Пугач В. Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема? // Высшее образование в России. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrast-prepodavateley-v-rossijskih-vuzah-v-chem-problema> (дата обращения: 19.05.2022).

²¹³ Романов Е. В. Угрозы кадровому потенциалу региональных вузов // Экономика региона. 2018. Т. 14. вып. 1. С. 95–108.

²¹⁴ Скрауч О.Н., Мехришвили Л.Л. Специфика научной мотивации молодых преподавателей региональных вузов: по материалам социологического исследования // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=9125>

здоровья преподавателей, обусловленное усложнением профессиональной деятельности и ростом требований к работе.

Изучение публикаций, посвященных данной проблематике (О.Н. Андрух²¹⁵, О.Г. Ачкасова²¹⁶, Н.А. Гетман²¹⁷, Н.И. Ерохин²¹⁸, В.И. Коваленко²¹⁹, С.Б. Серякова²²⁰, И.А. Татаренкова²²¹, И.В. Толстоухова²²² и др.), позволяет выделить ключевые противоречия между требованиями, предъявляемыми государством и обществом к деятельности вузов, и реальными условиями, в которых они функционируют. Содержательный анализ и обобщение исследований показывают, что эти противоречия носят общесистемный характер и проявляются на разных уровнях.

²¹⁵ Андрух О.Н., Сидорова А.С. Компетентностная модель преподавателя вуза // Известия Института инженерной физики, 2014. №2(32).С.81–84.

²¹⁶ Ачкасова О.Г. Основные требования профессионального стандарта "педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" к преподавателям вузов при реализации электронного обучения // Актуальные вопросы профессионально-педагогического образования №3. сборник научно-методических работ. Уфа, 2017. С. 76–80.

²¹⁷ Гетман Н.А. Подготовка преподавателя вуза к профессиональной деятельности в соответствии с современными профессиональными стандартами / Н.А. Гетман, В.В. Котенко, Е.Н. Котенко // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 9 (часть 3) – С. 490–494

²¹⁸ Ерохин Н.И., Нагаева И.А. Нормативные требования современных образовательных стандартов и проблема адаптации к ним преподавателей вузов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. № 1 (18). С. 73–78.

²¹⁹ Коваленко В.И., Маторина О.П. Новые требования к педагогической деятельности преподавателя вуза (теоретико-методологический аспект) // Культурная жизнь Юга России. 2011. № 1 (39). С. 28–31.

²²⁰ Серякова С.Б. Современные требования к компетентности преподавателя вуза // Вестник ВГТУ. 2014. №5–2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-trebovaniya-k-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 19.05.2022).

²²¹ Татаренкова И.А. О требованиях к деятельности преподавателя вуза // Университетская наука: взгляд в будущее. Сборник научных трудов по материалам Международной научной конференции, посвященной 83-летию Курского государственного медицинского университета. В 2-х томах. Под редакцией В.А. Лазаренко. 2018. С. 545–549.

²²² Толстоухова И.В. К вопросу о специфике профессиональной деятельности преподавателя вуза в условиях инновационных преобразований/ И.В. Толстоухова, Т.А. Фугелова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2 (часть 11) – С. 2483–2487

К значимым общесистемным противоречиям (Г. Абилкаси́мова²²³, Амбарова П.А.²²⁴, В.И. Андреев²²⁵, А.П. Багирова²²⁶, И.В. Богатырева²²⁷, Д.А. Бочарников²²⁸, И.В. Воробьева²²⁹, Е.В. Грязнова²³⁰, Т.Н. Гущина²³¹, Е.А. Захарова²³², Г.Е. Зборовский²³³, Е.В. Игнатович²³⁴, Ч.И. Ильдарханова²³⁵, В.Н. Кеспи́ков²³⁶, А.К.

²²³ Абилкаси́мова Г. Непрерывное профессиональное образование как повышение качества подготовки специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12 (часть 5) – С. 897–901

²²⁴ Амбарова, П.А. Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31, № 1. – С. 59-71. – DOI 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71.

²²⁵ Андреев В.И., Флегонтов А.В. Материально-техническое и ресурсное обеспечение университета в рамках реализации инновационной образовательной программы // Universum: Вестник Герценовского университета. 2008. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materialno-tehnicheskoe-i-resursnoe-obespechenie-universiteta-v-ramkah-realizatsii-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-programmy> (дата обращения: 19.05.2022).

²²⁶ Преподавательский труд в современной России: трансформация содержания и оценки: монография / А. П. Багирова, А. К. Ключев, О. В. Нотман, О. М. Шубат, Е. Ю. Щербина, А. А. Яшин / под общ. ред. проф. А. П. Багировой ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 207 с.

²²⁷ Богатырева И.В., Динукова О.А. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 2. – С. 143–158. – doi: 10.18334/et.8.2.111694.

²²⁸ Бочарников Д.А. Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. 2015. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-sistemy-oplaty-truda-nauchnyh-i-pedagogicheskikh-rabotnikov-otnosyashchih-sya-k-professorsko-prepodavatelskomu> (дата обращения: 19.05.2022).

²²⁹ Воробьева И.В. Парадоксы реализации принципов Болонского процесса в российском образовательном пространстве/ И.В. Воробьева // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2013. – № 2 (103). – С. 74–79.

²³⁰ Грязнова Е.В., Жерихова Н.А. Проблема снижения социального статуса профессии педагога // Образование и проблемы развития общества. 2020. №3 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-snizheniya-sotsialnogo-statusa-professii-pedagoga> (дата обращения: 19.05.2022).

²³¹ Гущина Т. Н. Потребность в стратегии внедрения современных технологий обучения / Т. Н. Гущина, Е. И. Пархоменко. — Текст : непосредственный // Педагогическое мастерство : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). — Москва : Буки-Веди, 2012. — С. 257–258. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/22/2201/> (дата обращения: 19.05.2022).

²³² Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломого образования / Е. А. Захарова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 3 (26). — Т. 2. — С. 115–117. — URL: <https://moluch.ru/archive/26/2863/> (дата обращения: 19.05.2022).

²³³ Зборовский Г. Е. Типологии аномалий в высшем образовании / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 497–511. – DOI 10.22363/2313-2272-2021-21-3-497-511.

²³⁴ Игнатович Е.А. Актуальные направления повышения квалификации научно-педагогических работников вузов // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7606>

²³⁵ Ильдарханова Ч.И. Особенности социального статуса молодого преподавателя российского вуза: автореф. дис. канд. социол. н. Ильдарханова Ч.И., Москва, 2006. URL: <https://www.dissercat.com/content/osobennosti-sotsialnogo-statusa-molodogo-prepodavatelya-rossiiskogo-vuza/read>

²³⁶ Кеспи́ков В. Н. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников: Современные подходы // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. №3 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitiye-pedagogicheskikh-rabotnikov-sovremennyye-podhody> (дата обращения: 19.05.2022).

Клюев²³⁷, Р.В. Куприянов²³⁸, Е.А. Наумова²³⁹, В.Л. Нестеров²⁴⁰, Т.Б. Оганян²⁴¹, Н.Н. Писарев²⁴², Е.В. Провалова²⁴³, В.А. Советов²⁴⁴, Т.О. Соловьёва²⁴⁵, Г.А. Шабанов²⁴⁶ и др.), на наш взгляд, следует отнести несоответствие между

- принятой Болонской конвенцией и традиционным построением отечественной школой высшего образования, которое привело к отказу от сложившегося опыта;

- необходимостью обеспечения качества образования и его общедоступностью, что приводит к размыванию его ценности;

- необходимостью оперативного внедрения и применения новых образовательных стандартов, форм и технологии обучения и недостаточной готовностью образовательных организаций к материально-техническому обеспечению образовательного процесса;

²³⁷ Клюев А.К. Управление университетом: итоги трансформации /А. К. Клюев, О. Б. Томилин, И. М. Фадеева, О. О. Томилин // Университетское управление: практика и анализ. Том 22. №1. 2018. С.93 – 104. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/66350/1/UM_2018_1_93-104.pdf

²³⁸ Куприянов Р.В., Виленский А.А., Куприянова Н.Е. Болонский процесс в России: специфика и сложности реализации // Вестник Казанского технологического университета. 2014. №20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bolonskiy-protsess-v-rossii-spetsifika-i-slozhnosti-realizatsii> (дата обращения: 19.05.2022).

²³⁹ Наумова Е.А. Социальный статус работников высшего образования в рыночной парадигме развития // Политика и общество. №12 (96). 2012. С.93–98. URL: https://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22772

²⁴⁰ Нестеров В.Л., Конова Т.А. Оценка деятельности вузов в части материально-технического обеспечения образовательного процесса // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5 (часть 2) – С. 428–432

²⁴¹ Оганян Т.Б. Совершенствование профессиональной компетентности молодых преподавателей экономического вуза в свете требований профессионального стандарта // Повышение качества подготовки педагогических кадров: Проблемы. Инновационные технологии. Опыт. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Ж.Х. Баскаевой. 2019. С. 118–122.

²⁴² Социальный статус преподавателя высшей школы / Н. Н. Писарев, А. М. Карандеева, М. Ю. Соболева, О. П. Гундарова // Социологические и педагогические аспекты образования : Сборник трудов Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 04 марта 2019 года / Под редакцией Л.А. Абрамовой, И.Е. Поверинова. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2019. – С. 37–39. – EDN IZTRHS.

²⁴³ Провалова Е.В. Новые требования к преподавателю вуза в условиях непрерывного образования // Инновационные технологии в высшем образовании. Материалы Национальной научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава. 2018. С. 214–216.

²⁴⁴ Советов В.А. Требования к преподавателю вуза как к организатору учебно-воспитательного процесса // Ученые записки. 2018. № 2 (26). С. 51–57.

²⁴⁵ Соловьёва Т.О., Соловьёв Д.Н. К вопросу о реализации принципа академической свободы в современном университетском образовании // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2017. №2 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-realizatsii-printsipa-akademicheskoy-svobody-v-sovremennom-universitetskom-obrazovanii> (дата обращения: 19.05.2022).

²⁴⁶ Шабанов Г.А. Педагогическое обеспечение качества образования в вузе – автореферат 13.00.08 теория и методика профессионального образования на соискание ученой степени доктора педагогических наук, 2006, Москва [Электронный ресурс] : disserCat. – URL: <https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskoe-obespechenie-kachestva-obrazovaniya-v-vuze/read>, вход свободный, дата обращения 10.09.2020

- расширением круга обязанностей профессорско-преподавательского состава и недостаточным уровнем оплаты труда;
- модернизацией систем управления в вузах, усилением управляющей и контролирующей функций руководителей факультетов, кафедр и стремлением преподавателей к творческой деятельности в соответствии с принципом академической свободы;
- низким социальным статусом преподавателя, ограниченными условиями для профессионального совершенствования и высокой общественной значимостью труда, необходимостью непрерывного профессионального развития.

Обобщая мнения экспертов-социологов, Калмыков Н.Н., Сатырь Т.С. в качестве основных проблем сферы высшего образования называют недостаточное финансирование, формализм и бюрократизм, проблемы кадрового состава и др.²⁴⁷

Рассмотренные противоречия свидетельствуют об отсутствии согласованности между различными аспектами профессиональной деятельности преподавателя и условиями образовательной среды, в которых она осуществляется, что не может не отражаться на профессиональном самочувствии преподавателя.

Одной из ключевых характеристик преподавателя является квалификация, которая значимо влияет на его профессиональную деятельность. Требования к квалификации преподавателя вуза регулируются законодательно и, как показывает проведенный нами анализ, подвергаются изменениям, обусловленным развитием системы высшего образования.

Нами проведен сравнительный анализ квалификационных требований на примере должности доцента как наиболее массовой в вузах. В настоящее время квалификационные требования к данной должности установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в котором определено, что преподаватель, занимающий должность доцента, должен иметь высшее профессиональное образование, определенный (не

²⁴⁷ Калмыков Н.Н., Сатырь Т.С. Российское высшее образование: взгляд экспертов // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 91-97. URL: https://www.fnisc.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6316&ysclid=lp5ixv2gvm310394846 (дата обращения 26.11.2023г.)

менее 3 лет) стаж работы, ученую степень и/или ученое звание²⁴⁸. При этом допускалось отсутствие специальной подготовки, стажа работы при наличии практического опыта в организациях по профилю деятельности или стажа научно-педагогической работы.

В связи с переходом на профессиональные стандарты, регламентирующие требования к уровню образования, а также знаниям и умениям работников, приказом Минтруда России от 08.09.2015 №608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»²⁴⁹. В данном профессиональном стандарте требования к квалификации преподавателей повышены: помимо высшего образования не ниже уровня специалитета, к должности доцента установлены требования к соответствию профиля подготовки направлению образовательных программ, дисциплин, курсов, но с оговоркой «как правило», что предполагало не обязательность данного требования. Рекомендовано наличие дополнительного профессионального образования, направленность которого соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине. При несоответствии направленности образования преподаваемому учебному курсу – опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. При этом для должности доцента установлен 8 уровень квалификации, а наличие ученой степени (звания) отнесено к особым условиям допуска к работе. Однако, сложившаяся в вузах кадровая ситуация в тот период, по-видимому, не могла обеспечить реализацию данных требований на практике, что привело к отмене данного профессионального стандарта²⁵⁰.

²⁴⁸ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 №20237) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416/

²⁴⁹ Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» Приказ Минтруда России от 08.09.2015 №608н (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/401bbde2fe2d741ca5e80561f69a2e8e7b7d3440/)

²⁵⁰ О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. №608н Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 декабря 2019 г. № 832н (Зарегистрирован 01.06.2020 № 58533)//

В настоящее время разработано два проекта профессионального стандарта. Один из новых проектов профессионального стандарта – «Педагог высшего и дополнительного профессионального образования»²⁵¹. В данном стандарте для должности доцента также установлено требование наличия высшего образования по профилю преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин, но уже носит обязательный характер. При отсутствии профильного высшего образования – профессиональная переподготовка по соответствующему направлению. Наличие ученой степени (звания) отнесено к другим характеристикам и для данной должности установлен 7-ой уровень квалификации.

Второй проект профессионального стандарта «Педагогический работник высшего образования» от 19.10.2022г., в отличие от первого, предполагает расширение и дополнение трудовых функций, установление уровня квалификации от 6.2 до 7, дополнение требования к квалификации для должности доцента: наличие образования уровня бакалавриат, профильной ученой степени PhD (Doctor of Philosophy) или иной аналогичной степени, полученной в иностранном государстве.

Таким образом, сравнительный анализ показывает, что изменения в требованиях к квалификации преподавателей вуза на примере должности доцента, установленные в нормативных документах, носят противоречивый характер: с одной стороны, данные требования более четко определяют необходимость соответствия квалификации характеру выполняемой работы (профилю образовательных программ), с другой стороны, требования к уровню квалификации понижаются (с 8 уровня на 7), а обязательное ранее требование наличия для должности доцента ученой степени или ученого звания переходит в разряд других характеристик и условий. На наш взгляд, подобные изменения связаны с усилением ориентации высшего образования на прикладной характер получаемых знаний и умений, что находит свое отражение не только в требовании наличия у преподавателей образования и опыта профильной деятельности,

²⁵¹ Профессиональный стандарт «Педагог высшего и дополнительного профессионального образования», проект от 19.08.2021. URL: https://professorstoday.org/upload/docs/press/Профстандарт%20ППС_19.08.2021.pdf (дата обращения: 17.03.2022)

привлечении практиков, но и изменении содержания профессиональной деятельности, функций и роли преподавателя в образовательном процессе.

Сравнительный анализ должностных обязанностей доцента, содержащихся в квалификационном справочнике, и трудовых функций, трудовых действий, установленных для должности доцента в проекте профессионального стандарта, позволяет сделать вывод, что они не только уточнены, детализированы, но и значительно расширены. Так, перечень должностных обязанностей доцента в квалификационном справочнике включает выполнение преимущественно трех видов работ: преподавательской, научно-исследовательской, методической. Перечень трудовых функций доцента в профессиональном стандарте, помимо данных видов, включает организаторскую и воспитательную работу. Кроме того, формулировка общетрудовой функции данной должности содержит необходимость осуществления практической, проектной и творческой деятельности, что, наряду с необходимостью внедрения в преподавательскую деятельность результатов научно-исследовательской, проектной, практической, методической и/или творческой деятельности, на наш взгляд, принципиально меняет характер профессиональной деятельности в сторону ее усложнения.

Соответственно существенно расширен перечень трудовых действий, осуществляемых доцентом. К новым, ранее не выполнявшимся, можно отнести следующие: ведение интернет-страницы структурного подразделения на сайте образовательной организации; кураторство студенческой группы или группы слушателей; создание и реализация инновационных учебных курсов, дополнительных профессиональных программ и др.

Выполнение данных трудовых действий требует от преподавателя владения не только необходимыми знаниями, умениями и навыками (например, навыками веб-мастера, умениями дидактической «обработки»²⁵² научного материала для превращения в учебный, навыками общения через мессенджеры и социальные

²⁵² Шуматов В.Б., Крукович Е.В., Осин А.Я., Садова Н.Г. Внедрение результатов научно-исследовательской работы в педагогическую деятельность преподавателей медицинского вуза // ТМЖ. 2008. №2 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-rezultatov-nauchno-issledovatel'skoy-raboty-v-pedagogicheskuyu-deyatelnost-prepodavateley-meditsinskogo-vuza> (дата обращения: 19.05.2022).

сети; умениями применять современные формы и методы воспитательной работы²⁵³, разрабатывать инновационные образовательные технологии²⁵⁴ и др.), но и развития определенных психофизических способностей и личностных качеств. Так, Д.Д. Дзевановская выделила качества современного преподавателя, которые стали необходимы в связи с переходом на информационные технологии обучения. Среди них, в том числе, требующие высокой скорости обработки информации, восприятия, такие как

- быстрое освоение цифровых компетенций и их применение в практической деятельности, например, свободное владение и адаптация к учебному процессу различных образовательных платформ E-Learning, LMS Moodle, Edmodo, Google Classroom и др.;

- свободное владение иностранными языками для межкультурной и образовательной коммуникации с обучающимися и коллегами из других стран;

- гибкость, вариативность в применении форм и методов обучения и др.²⁵⁵

При этом, по мнению некоторых авторов (Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова и др.) роль профессорско-преподавательского состава по-прежнему носит ключевой характер в достижении целей вуза²⁵⁶.

Таким образом, деятельность преподавателя в вузе за последние 10 лет претерпела существенные изменения, произошло расширение и усложнение трудовых функций. Современный преподаватель должен осуществлять не только преподавательскую, научную и организационную деятельность, но и воспитательную, проектную и творческую. В результате, расширение преподавательских функций и профессиональных компетенций носит

²⁵³ Маханбетова А.А. Современные методы воспитательной работы в организациях образования: методические рекомендации /Под редакцией Маханбетовой А.А., Тайтановой Н.К., Турдауновской К.К.– Алматы: ФАО «НЦПК «Өрлеу» РИПК СО РК, 2019.–48 с. URL: <http://www.ripkso.kz/wp-content/uploads/sbornik> (дата обращения: 19.05.2022).

²⁵⁴ Габбасова, Л.З. Инновационные технологии в образовательном процессе / Л. З. Габбасова. — Текст : непосредственный // Инновационные педагогические технологии : материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань: Бук, 2016. — С. 61–63. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/207/11108/> (дата обращения: 19.05.2022).

²⁵⁵ Дзевановская, Д.Д. Особенности формирования кадрового резерва в университете // Молодой ученый. — 2015. — № 10 (90). — С. 627–630. — URL: <https://moluch.ru/archive/90/18534/> (дата обращения: 29.09.2020)

²⁵⁶ Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180

дихотомический характер: с одной стороны, нововведения способствуют совершенствованию преподавательских навыков, с другой, – многообразие новых требований может отрицательно сказаться на состоянии здоровья и работоспособности.

Выявленные противоречия задают характеристики образовательной среды и способствуют появлению факторов, актуализирующих необходимость исследования проблемы профессионального здоровья преподавателей вузов с тем, чтобы выявить направления, способы предупреждения и преодоления рисков.

Помимо проведенного социологического анализа с целью установления тенденций в развитии высшей школы и профессиональной деятельности преподавателя нами проведен ретроспективный анализ с целью выявить изменения в условиях деятельности за последние 20 лет. Материалами для исследования выступили публикации (монографии, диссертации, статьи), размещенные в базе eLIBRARY.ru в период с 2000 по 2023 гг., а также работы отечественных и зарубежных авторов. Проводился сравнительный анализ содержания текстов, опубликованных с 2000 по 2013 гг. и с 2014 по 2023 гг. В ходе их изучения внимание обращалось на тематику, методологию и результаты исследований при освещении вопросов развития системы высшего образования и, кроме того, в соответствии с темой нашего исследования, рассмотрение феномена профессионального выгорания преподавателей вузов²⁵⁷.

В результате установлено, что число публикаций выросло более чем в 8 раз – с 462 до 3781. При этом основной прирост произошел за счет диссертационных исследований и связанных с ними статей, что свидетельствует о возрастании актуальности проблемы и, как следствие, интереса к ней ученых различных областей знаний. Однако и в тот, и другой период внимание проявлялось исследователями преимущественно психологических и педагогических наук. Социологические исследования составили менее 15%, но, справедливости ради, необходимо отметить, что, тем не менее, в различных исследованиях применялся в

²⁵⁷ В качестве источников для анализа использовались все публикации, составившие основу теоретического исследования и рассматриваемые в тексте в диссертации во всех разделах.

большей степени социологический инструментарий – анкеты, опросники, интервью.

Сравнение представленных в публикациях тенденций в развитии высшего образования и профессиональной деятельности преподавателя показало, что в содержательном плане принципиальных изменений не произошло. Повышение требований со стороны общества к профессиональным качествам преподавателя высшей школы, объективное увеличение интенсивности труда, психоэмоциональные перегрузки отмечались в работах, опубликованных и в первое, и во второе десятилетие. Однако нормативы аудиторной нагрузки существенно возросли: у заведующих кафедрами в 2010 году было 420 часов, сегодня от 600 часов, у ППС было 550 часов, стало 800-900 час²⁵⁸.

В отдельных работах условия и требования, предъявляемые к преподавателям, характеризуются как экстремальные (А.В. Савченков²⁵⁹). В работах, опубликованных в последнее время, отмечается, что современная образовательная среда и внешние социально-экономические вызовы предъявляют все больше требований к качеству образования и воспитания молодого поколения и деятельности преподавателя. Снижение престижности и значимости профессии преподавателя отмечается в публикациях постоянно как устойчивая тенденция.

В отношении личностных изменений преподавателей и их мотивации под влиянием усложнения профессиональной деятельности во всех исследованиях в качестве таковых отмечается изменение ценностных установок в сторону появления рыночно обусловленных ориентаций (А.Н. Косолапов²⁶⁰, Х.Г. Магогаджиева²⁶¹), искажение профессиональной идентичности и нравственно-

²⁵⁸ О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/60ac04dc3df2/?ysclid=lp5gsqze33271933208

²⁵⁹ Савченков А. В. Экстремальная педагогика как фактор формирования эмоциональной устойчивости педагога // Вестник НГПУ. 2018. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekstremalnaya-pedagogika-kak-faktor-formirovaniya-emotsionalnoy-ustoychivosti-pedagoga> (дата обращения: 24.01.2024).

²⁶⁰ Косолапов А.Н. Профессионально-ценностная установка как объект исследования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №10-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-tsennostnaya-ustanovka-kak-obekt-issledovaniya> (дата обращения: 24.01.2024).

²⁶¹ Магогаджиева Х. Г. Ценностные ориентации и профессиональный путь личности / Х. Г. Магогаджиева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 12 (250). — С. 233-237. — URL: <https://moluch.ru/archive/250/57476/> (дата обращения: 24.01.2024).

ценностных установок (С.А. Губарь²⁶²). В работах, опубликованных в послепандемный период, описываются проявления так называемого эмоционально-мотивационного утомления у преподавателей и – в философском контексте – отчуждения педагога от профессии (Э.П. Кожевникова²⁶³).

Таким образом, ретроспективный анализ исследований, содержащихся в публикациях за последние 20 лет, не выявил существенных различий в изучении тенденций развития высшей школы и профессиональной деятельности как фактора риска профессионального выгорания. И ранее, и в современных условиях функционирования института высшей школы данное явление выступает характеристикой состояния профессионального здоровья преподавателя как последствия влияния на него множества внешних и внутренних факторов и, прежде всего, образовательной среды вузов.

1.2. Образовательная среда вуза: характеристики и компоненты

Решение задач исследования требует анализа компонентов образовательной среды вузов по характеристикам, представленным в публикациях различных авторов, выявления тенденций их развития с тем, чтобы создать модель образовательной среды и определить, какие ее составляющие приводят к риску профессионального выгорания у преподавателей.

Традиционно образовательная среда изучается в рамках педагогического и, в меньшей степени, психологического подходов. Анализ и обобщение исследований различных авторов – представителей этих отраслей наук (Н.В. Бордовская²⁶⁴, С.В.

²⁶² Губарь С. А. Утрата профессиональной идентичности преподавателя вуза // Образование и право. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/utrata-professionalnoy-identichnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 24.01.2024).

²⁶³ Кожевникова Э. П. Проблема профессионального отчуждения педагогов в аспекте возникновения дисфункционального стереотипа эмоционального поведения // Образование и наука. 2006. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-otchuzhdeniya-pedagogov-v-aspekte-vozniknoveniya-disfunktsionalnogo-stereotipa-emotsionalnogo-povedeniya> (дата обращения: 24.01.2024).

²⁶⁴ Бордовская Н.В. Вызовы времени и новые модели развивающей образовательной среды // Человек и образование. Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. 2013. С. 4–11

Журавлева²⁶⁵, О.А. Лодде²⁶⁶, О.Б. Модулина²⁶⁷, И.В. Непрокина²⁶⁸, Р.Е. Пономарев²⁶⁹, С.Р. Хаблиева²⁷⁰, Шалаев И.К.²⁷¹ и др.) показывает, что до настоящего времени не сформировано единого понимания образовательной среды. В том числе нет его и в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273–ФЗ²⁷². Как правило, рассмотрение данного понятия авторами исходит из общего представления среды как части социокультурного пространства, зоны взаимодействия образовательных систем, материалов и субъектов образовательных процессов^{273, 274, 275} ближайшего окружения личности, а также понимания образовательной среды как совокупности условий и возможностей осуществления учебной деятельности.

При этом образовательная среда, как правило, изучается с трёх сторон: ближайшего социокультурного окружения, условий образовательного пространства и его влияния на личность, её социализацию и воспитание.

Наряду с определением понятия «образовательная среда» в современных источниках, в том числе некоторых законодательных и нормативно-правовых актах, достаточно часто встречается целый ряд других дефиниций, характеризующих, с одной стороны, образовательную среду применительно к разным типам образовательных организаций (общеобразовательных, высших

²⁶⁵ Журавлева С.В. Исторический обзор становления понятия «образовательная среда» в педагогической науке // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2016. – № 3. – С. 48–56; URL: <https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1497> (дата обращения: 03.05.2022).

²⁶⁶ Lodde O.A. Theoretical analysis of the definition of «the university educational environment» as a system representation / O.A. Lodde, S.Y. Sitnikova // Modern problems of science and education. – 2020. – № 6 – P. 214–214. URL: <https://science-education.ru/en/article/view?id=30354>

²⁶⁷ Модулина О.Б. Выстраивание развивающей образовательной среды как приоритетная задача педагога. URL: http://imc.edu.ru/wp-content/uploads/2018/04/Выстраивание-развивающей-образ_среды.pdf

²⁶⁸ Непрокина И.В. Безопасная образовательная среда: моделирование, проектирование, мониторинг: учеб. пособие / И.В. Непрокина, О.П. Болотникова, А.А. Ошкина. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2012. – 92 с. :

²⁶⁹ Пономарев Р.Е. Образовательное пространство: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2014 – 100 с.

²⁷⁰ Хаблиева С.Р. Информационно-образовательная среда в различных образовательных системах // Электронный научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации». URL: <https://web.snauka.ru/issues/2015/12/60716>

²⁷¹ Шалаев И.К. От образовательных сред к образовательному пространству: культурологический подход к проблеме. / И.К. Шалаев, А.А. Веряев. URL: https://old.altspu.ru/Journal/pedagog/pedagog_5/a03.html

²⁷² Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

²⁷³ Чернова О. В. Проектирование образовательной среды [Текст]: учеб. пособие / О. В. Чернова, И. Г. Шендрик. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2006. 93 с., с.12

²⁷⁴ Образовательная среда / АКАДЕМИК Педагогический терминологический словарь. – URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/2178/Образовательная_среда (дата обращения: 10.04.2022)

²⁷⁵ Непрокина И.В. Безопасная образовательная среда: моделирование, проектирование, мониторинг: учеб. пособие / И.В. Непрокина, О.П. Болотникова, А.А. Ошкина. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2012 – 92 с.: обл., с.5

учебных заведений), с другой стороны – ее узконаправленную специфику, например: «безопасная образовательная среда» (И.А. Баева²⁷⁶, М.В. Башкин²⁷⁷, В.В. Гагай²⁷⁸, Е.Б. Козлова²⁷⁹, С.Г. Корлякова²⁸⁰, О.С. Погребная²⁸¹, Е.Ю. Ситникова²⁸² и др.), «гуманитарная образовательная среда» (Н.А. Коваль²⁸³, О.Л. Колоницкая²⁸⁴, С.З. Мирветалиева²⁸⁵, Э.И. Назмиева²⁸⁶ и др.), «инновационная образовательная среда (кампус)»²⁸⁷, приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 октября

²⁷⁶ Безопасная образовательная среда: моделирование и развитие: учеб. пособие / под науч. ред. И.А. Баевой, С.В. Тарасова. – СПб. : ЛОИРО, 2017. – 265 с.

²⁷⁷ Башкин М.В. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды : учеб. пособие / М. В. Бакин ; Яросл. гос. ун–т им. П. Г. Демидова. — Ярославль :ЯрГУ, 2014 — 108 с.

²⁷⁸ Гагай В.В. Создание психологически безопасной образовательной среды : учебное пособие / В. В. Гагай, М. Л. Тарасенко. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2020. — 126 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106232.html> (дата обращения: 01.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

²⁷⁹ Козлова Е.Б. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды как условие подготовки студентов к педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога // Педагогическое образование в России. 2015. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-psihologicheski-komfortnoy-i-bezopasnoy-obrazovatelnoy-sredy-kak-uslovie-podgotovki-studentov-k-pedagogicheskoy> (дата обращения 05.05.2022)

²⁸⁰ Психоэмоциональная устойчивость субъектов педагогического взаимодействия как условие развития безопасной образовательной среды : Учебно-методическое пособие / С. Г. Корлякова, И. И. Кобзарева, Л. В. Лидак [и др.]. – Ставрополь : Индивидуальный предприниматель Тимченко Оксана Геннадьевна, 2020. – 146 с. – ISBN 978–5–6044707–8–7. – EDN LCZLMK.

²⁸¹ Погребная О.С. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды: учебное пособие / О.С. Погребная, Е.Н. Францева, О.С. Никабдзе, И.В. Кольцова, О.В. Хилько ; под редакцией С. Г. Корляковой. — Ставрополь : Издательство «Тимченко О.Г.», 2020. — 110 с. — ISBN 978–5–6045560–9–2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/117447.html> (дата обращения: 01.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

²⁸² Ситникова Е.Ю. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды // Вестник магистратуры. 2021. №6–1 (117). С. 94–97

²⁸³ Коваль Н.А. Гуманитарная среда университета как фактор становления специалиста / Н. А. Коваль // Россия и Восток. Обучающееся общество и социально–устойчивое развитие Каспийского региона: III Международная научная конференция. Астрахань: Изд. дом «Астраханский университет», 2005. Т. 1. 86 с.

²⁸⁴ Колоницкая О.Л. Гуманитарная среда – один из способов решения проблем высшего профессионального образования // Молодой ученый / Ежемесячный научный журнал. №5 (40), Т.3. 2012. С. 431 – 435.

²⁸⁵ Мирветалиева С.З. Гуманитарная образовательная среда вуза: теоретический аспект // Научный потенциал регионов на службу модернизации. Астрахань: АИСИ, 2012. № 1 (2). 235 с., С.201–206

²⁸⁶ Назмиева Э.И. Гуманитарная образовательная среда как фактор совершенствования иноязычной подготовки студентов вуза // Карельский научный журнал. 2013. №4. С.81–84

²⁸⁷ Постановление Правительства РФ от 28 июля 2021 г. №1268 «О реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно–частного партнерства и концессионных соглашений в рамках федерального проекта «Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров» национального проекта «Наука и университеты»». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/401586710/paragraph/1/doclist/982/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0>

2021г. № 906²⁸⁸, а также в работах Е.А. Алисова²⁸⁹, Н.Н. Тетериной²⁹⁰, А.В. Эркеновой²⁹¹ и др.), «информационно-образовательная среда» (О.В. Барина²⁹², О.В. Башарина²⁹³, Т.Л. Блинова²⁹⁴, С.И. Макулов²⁹⁵, Т.Н. Суворова^{296, 297}), «информационно-коммуникационная образовательная среда» (С.В. Зенкина²⁹⁸, Н.Н. Новикова²⁹⁹, Т.А. Куликова³⁰⁰ и др.), «креативная образовательная среда» (К.Г. Кречетников³⁰¹), «пространственно-развивающая образовательная среда»³⁰², О.А. Карабанова³⁰³), «социокультурная образовательная среда» (И.В. Арндачук³⁰⁴,

²⁸⁸ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 октября 2021 г. №906 «Об утверждении Порядка определения инвестиционных проектов, реализация которых осуществляется в соответствии с Положением о реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно-частного партнерства и концессионных соглашений в рамках федерального проекта «Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров» национального проекта «Наука и университеты», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2021 г. № 1268» URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/403415815/paragraph/1/doclist/1666/> /образовательная%20среда (дата обращения 22.09.2022г.)

²⁸⁹ Алисов Е. А., Подымова Л. С. Инновационная образовательная среда как фактор самореализации личности / Е. А. Алисов, Л. С. Подымова // СПО. –2001. – № 1. – с. 61–63.

²⁹⁰ Тетерина Н.Н. Инновационная образовательная среда и ее компоненты / Н.Н. Тетерина, А.С. Лебедева // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2019. С.213–218. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-obrazovatel'naya-sreda-i-ee-komponenty/viewer>

²⁹¹ Эркенова А.В. Современные подходы к определению сущности инновационной образовательной среды вуза / А.В. Эркенова, З.М. Урусова // Проблемы современного педагогического образования. №54–6. 2017. С.233–241

²⁹² Барина О.В. Управление информационной средой образовательной организации – магистерская диссертация, 080200.68 менеджмент, Нижний Новгород, 2015. 110 с.

²⁹³ Башарина О.В. Проектирование информационно-образовательной среды профессиональной образовательной организации / автореферат диссертации на соиск.ученой степени канд.пед.наук., 13.00.08., Челябинск, 2015, 23 с.

²⁹⁴ Блинова Т.Л., Наймушина К.Ю. Информационно-образовательная среда учителя // Педагогическое образование в России. 2020. №4. С.65–75

²⁹⁵ Макулов С.И. Информационно-образовательная среда средней общеобразовательной школы и ее потенциальные возможности для формирования поликультуры школьников // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. ;URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11419> (дата обращения: 01.05.2022).

²⁹⁶ Суворова Т.Н. Современная информационно-образовательная среда: терминологический аспект, структура, возможности, функции и перспективы развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2015. №1. С.85–98

²⁹⁷ Информационно-образовательная среда / ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет». URL: <https://www.sites.google.com/site/itprofmagistr/lekci/informacionno-obrazovatelnaa-sreda>

²⁹⁸ Зенкина С.В., Кузнецов А.А. Новая информационно-коммуникационная образовательная среда // Основы общей теории и методики обучения информатики. Под общей ред. А.А. Кузнецова. М.: Бином, 2009. 154 с.

²⁹⁹ Новикова Н.Н. Формирование информационно-коммуникационной среды технологического образования // Концепт. 2014. Спецвыпуск №06. – ART 14569. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14569.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 7749965. – ISSN 2304–120X. С.1–7

³⁰⁰ Куликова Т.А. Информационно-коммуникационная обучающая среда как средство реализации дидактических возможностей информационных и коммуникационных технологий / Т. А. Куликова, Н. А. Поддубная // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 1(50). – С. 210–212.

³⁰¹ Кречетников К.Г., Титаренко С.В. Креативная образовательная среда как условие развития творческих способностей студентов вуза // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2015. С.123–128

³⁰² Закон Воронежской области от 14 декабря 2021 г. №126–ОЗ «Об областном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов». URL : <http://ivo.garant.ru/#/basesearch/образовательная%20среда:0>

³⁰³ Карабанова О.А. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом образования. / Методические рекомендации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций и родителей детей дошкольного возраста. – М.: Федеральный институт развития образования, 2014. – 96 с.

³⁰⁴ Арндачук И. В. Образовательная среда вуза как фактор психолого-педагогических рисков / И. В. Арндачук // Образование в современном мире: сборник научных статей / под ред. проф. Ю. Г. Голуба. – Саратов: Саратовский

Д.В. Смирнов³⁰⁵, С.В. Тарасов³⁰⁶ и др.), «цифровая образовательная среда»³⁰⁷). Кроме того, данный термин упоминается в работах И.В. Авадаевой, С.К. Анисимовой–Ткалич, М.Л. Шер³⁰⁸. Некоторые авторы используют понятие «электронная образовательная среда вуза» (С.В. Белим³⁰⁹, Е.А. Потапова³¹⁰, Е.М. Смирнова³¹¹, Е.Ю. Холопова³¹² и др.), а также «экологическая образовательная среда» (В.А. Даниленкова³¹³) и другие варианты.

Разнообразие терминологии отражает постоянную модернизацию системы образования. При этом, проанализировав периоды появления той или иной дефиниции, можно установить их связь с изменениями требований и таким образом выявить актуальные тенденции развития образовательной среды. Так, характеристики «безопасная», «гуманитарная», «социокультурная», «развивающая» и др. относятся к периоду 90-ых годов, когда особое внимание уделялось созданию благоприятных условий для воспитания гармоничной

государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, 2012. – С. 3–9. – EDN VQYVXJ. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/arendachuk.pdf>

³⁰⁵ Смирнов Д.В. Учреждение Российской академии образования «Институт содержания и методов обучения» г. Москва, Социокультурная и развивающая образовательная среда образовательного учреждения: проектирование и принципы формирования [Электронный ресурс]: – Москва: Научная цифровая библиотека PORTALUS.RU, 17 мая 2011. – Режим доступа: https://portalus.ru/modules/pedagogics/rus_readme.php?subaction&start_from=&ucat=& (свободный доступ). – Дата доступа: 06.05.2022.

³⁰⁶ Тарасов С. В. Образовательная среда как социокультурная и педагогическая категория // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-sreda-kak-sotsiokulturnaya-i-pedagogicheskaya-kategoriya> (дата обращения: 20.08.2020).

³⁰⁷ Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2020 г. №1836 «О государственной информационной системе «Современная цифровая образовательная среда»». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/74922854/paragraph/1/doclist/982/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0>

³⁰⁸ Методологические основы формирования современной цифровой образовательной среды [Электронный ресурс] / Авадаева И.В., Анисимова–Ткалич С. К., Везетиу Е.В., Вовк Е. В., Голденкова В.С., Гребенникова В.М., Ковтанюк А.Е., Кречетников К.Г., Мантаева Э.И., Миронов Л.В., Орлова Л.В., Слободчикова И.В., Ткалич А.И., Чернявская В.С., Шер М.Л. монография. – Эл. изд. – Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 174 с.). – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2018. – Режим доступа: <http://scipro.ru/conf/monographeeducation-1.pdf>

³⁰⁹ Белим С.В., Ларионов И.Б., Ракицкий Ю.С. Разработка электронной образовательной среды вуза // Математические структуры и моделирование. 2016. №4(40). С.122–132

³¹⁰ Лебедева Т.Е., Охотникова Н.В., Потапова Е.А. Электронная образовательная среда вуза: требования, возможности, опыт и перспективы использования // Интернет журнал «Мир науки». Педагогика и психология. 2016. Т.4. №16 (доступ свободный). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnaya-obrazovatel'naya-sreda-vuza-trebovaniya-vozmozhnosti-opyt-i-perspektivy-ispolzovaniya/viewer>

³¹¹ Смирнова Е.М. Электронная образовательная среда как средство реализации федеральных образовательных стандартов // Международной научно–практической интернет–конференции «Актуальные проблемы методики обучения информатике и математике в современной школе» (Россия, г.Москва, МПГУ, 22 — 26 апреля 2019г.

³¹² Холопова Е. Ю. Электронная образовательная среда вуза / Е. Ю. Холопова, Д. А. Донсков, С. А. Холопов // Филологические и педагогические аспекты гуманитарного образования в неязыковых вузах : Сборник материалов III межрегиональной научно–практической конференции с международным участием, Рязань, 24–25 мая 2019 года / Под общей редакцией Л. Н. Федосеевой. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – С. 415–418. – EDN YULUJZ.

³¹³ Даниленкова В. А. Структура формирования экологической образовательной среды в вузе / В. А. Даниленкова // Наука и современность. – 2014. – № 34. – С. 40–44. – EDN TEVHDF. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-formirovaniya-ekologicheskoy-obrazovatelnoy-sredy-v-vuze>

личности. В настоящий период интенсивного развития цифровых технологий применительно к образовательной среде чаще всего употребляются характеристики «инновационная», «электронная», «цифровая», «информационно-коммуникационная» и др.

Проблематике характеристик образовательной среды посвящены работы исследователей в рамках концепции ее формирования в России. Так, группа ученых (Е.М. Барсукова, А.К. Белолуцкая, Е.В. Иванова, Т.Н. Леван, Т.Г. Шмис, М.А. Устинова, М.Б. Лозовский и др.) на примере общеобразовательных школ проанализировала международную практику описания образовательной среды через создание конкретных условий, которые также можно рассматривать как характеристики. К ним отнесены инновационное проектирование зданий и дизайна для формирования атмосферы вдохновения на учебу; взаимосвязь физической среды и эффективности обучения и социального взаимодействия; централизация событий в конкретном учебном заведении; создание «умной» среды обитания, цель которой стимулировать и развивать когнитивные, социально-эмоциональные навыки и физическое развитие; оценка качества образования посредством структурированного наблюдения³¹⁴.

В рамках теории и методики высшего профессионального образования, как правило, применяется системный подход (Р.М. Асадуллин³¹⁵, Т.И. Дмитриенко³¹⁶, М.О. Омарова³¹⁷, З.Ш. Тухтаева³¹⁸, П.С. Федорова³¹⁹, и др.). Так, по мнению

³¹⁴ Формирование современной образовательной среды. Исследовательский проект. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1651151253&tld=ru&lang=ru&name=2a59a9048e6f6601.pdf&text=подходы%20к%20изучению%20образовательной%20среды&url=https> (дата обращения: 20.08.2020).

³¹⁵ Асадуллин Р.М. Системный подход в профессиональной подготовке студентов / Р.М. Асадуллин, В.Г. Иванов // Среднее профессиональное образование. – 2004. – № 4. – С. 40 – 42. URL: https://val-ivanov.ucoz.net/publ/sistemnyj_podkhod_v_professionalnoj_podgotovke_studentov/1-1-0-3

³¹⁶ Дмитриенко Т.И. Системный подход как основа конструирования учебного процесса в профессиональной подготовке будущих специалистов в вузе – автореф. 13.00.08 канд.пед.наук. URL: <https://www.disscat.com/content/sistemnyi-podkhod-kak-osnova-konstruirovaniya-uchebnogo-protsessa-v-professionalnoj-podgotovke>

³¹⁷ Омарова М.О., Асхабалиева Д.Д., Омаров О.М. Системный подход к проектированию и управлению процессом обучения в высшей школе // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2015. №44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-proektirovaniyu-i-upravleniyu-protsessom-obucheniya-v-vysshey-shkole> (дата обращения: 20.08.2020).

³¹⁸ Тухтаева З. Ш. Роль и сущность системного подхода в профессиональном образовании // Молодой ученый. — 2016. — № 4 (108). — С. 840–843. — URL: <https://moluch.ru/archive/108/26125/> (дата обращения: 03.05.2022).

³¹⁹ Федорова П.С. Социально-психологические характеристики образовательной среды высшего учреждения профессионального образования // Ярославский педагогический вестник. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-harakteristiki-obrazovatelnoy-sredy-vysshego-uchrezhdeniya-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.08.2020).

Щербаковой Т.Н., образовательная среда – это система, состоящая из структурных элементов: образовательные технологии, внеучебная работа, управление учебно-воспитательным процессом, взаимодействие с внешними образовательными и социальными институтами³²⁰. В работе Е.Ю. Васильевой под образовательной средой вуза понимается совокупность средств: профессионального самообучения и саморазвития для формирования личности по заданному образцу; предмета проектирования и моделирования; объекта психолого-педагогической экспертизы и мониторинга³²¹.

В контексте нашего исследования интерес представляет подход В.И. Панова, который уделяет внимание логике организации образовательной среды на основе физического, психического, социального и духовно-нравственного развития³²². В данном понимании находит отражение идея создания благоприятных педагогических и психологических условий для сохранения и развития здоровья субъектов образования. А также подход В.И. Слободчикова, рассматривающего образовательную среду, во-первых, как динамичное образование, а во-вторых, как результат взаимного влияния социокультурного пространства, управления образованием, места и роли обучающихся и обучающихся³²³. Таким образом, данное понимание содержит элементы подхода с точки зрения социологии управления.

Отчасти данное восприятие образовательной среды согласуется с задачами, поставленными в рамках федерального проекта «Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров» национального проекта «Наука и университеты». Так, согласно «Положению о реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно-частного партнерства и концессионных соглашений» необходимо создавать образовательные кампусы – планируемые к строительству и (или)

³²⁰ Щербакова Т. Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений // Молодой ученый. — 2012. — № 5 (40). — С. 545–548. — URL: <https://moluch.ru/archive/40/4867/> (дата обращения: 10.04.2022)

³²¹ Васильева Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки [Текст] / Е.Ю. Васильева// Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 4. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52795/1/UM_2011_4_012.pdf (дата обращения: 10.04.2022)

³²² Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии / В.И. Панов. – М.: Наука, 2004 – 197 с.

³²³ Слободчиков В. И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры // Новые ценности образования: культурные модели школ. Вып. 7. Инноватор. М., 1997. С. 177–184.

реконструкции и последующему использованию (эксплуатации) в рамках исполнения соглашения комплексы зданий, плоскостных сооружений для обучающихся, научно-педагогических работников, научных работников и иных категорий сотрудников образовательных организаций высшего образования и научных организаций для их проживания или размещения, самостоятельной работы, досуга и занятий спортом, который может включать, в том числе, объекты образования, культуры, спорта, объекты, используемые для организации отдыха граждан и туризма, иные объекты социального обслуживания населения³²⁴. На наш взгляд, замена термина «образовательная среда» англоязычным «кампус», помимо прочего, ограничивает сущность понятия до предметного значения.

Таким образом, анализ существующих подходов, взглядов и концепций позволяет сделать вывод о том, что *под образовательной средой следует понимать часть социокультурного пространства, обеспечивающего создание условий и возможностей для целенаправленного и эффективного использования педагогического потенциала образовательного учреждения в интересах развития всех субъектов образовательной деятельности.*

С этим выводом согласуется понимание В.А. Ясвиным образовательной среды как системы влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении³²⁵. В рамках данного определения и структурно-содержательного анализа образовательной среды исследователь выделяет ряд дескрипторов: модальность, широта, интенсивность, осознаваемость, устойчивость, безопасность, эмоциональность, социальная активность, мобильность и др. Автором разработана 2-х векторная модель образовательной среды с полярными направлениями «свобода – зависимость», «активность – пассивность». В результате получены четыре типа образовательной среды,

³²⁴ Постановление Правительства РФ от 28 июля 2021 г. №1268 «О реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно–частного партнерства и концессионных соглашений в рамках федерального проекта «Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров» национального проекта «Наука и университеты». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/401586710/paragraph/18/doclist/982/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0>

³²⁵ Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. — М.: Смысл, 2001. — 365 с, с.13

различающиеся характеристиками субъектов образовательного процесса: карьерная, догматическая, безмятежная и творческая. Так, для карьерной образовательной среды характерно стремление к карьерному росту, причем различными способами, в том числе негативными. Догматической образовательной среде свойственно следование традициям, нормам и правилам, дисциплинированность и законопослушность. Безмятежная образовательная среда характеризуется душевным покоем, отсутствием желания и необходимости стремиться к саморазвитию. Творческая образовательная среда проявляется в энтузиазме, отсутствии авторитарного лидера, креативности (рис. 1.1)³²⁶.

На наш взгляд, данную модель можно применить для анализа влияния образовательной среды вуза на личностные качества и характеристики профессиональной деятельности преподавателя с тем, чтобы выявить специфику доминирующего в вузе типа образовательной среды.

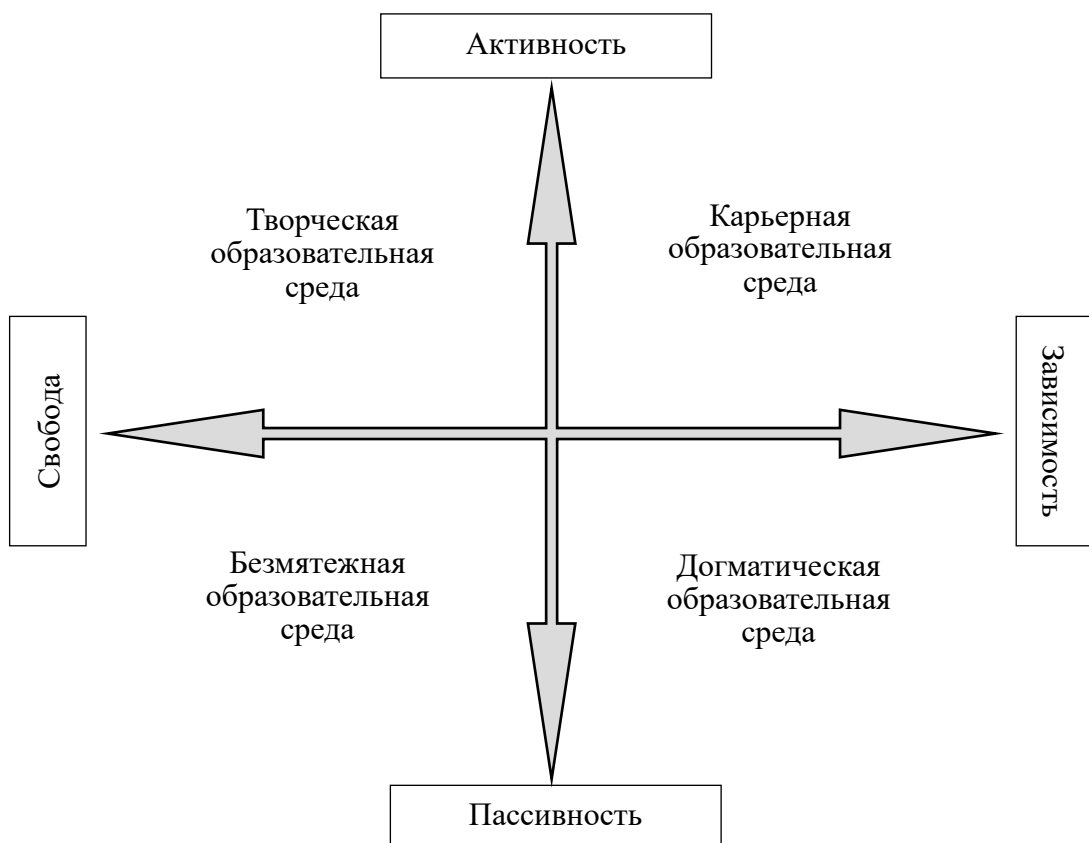


Рисунок 1.1 – Система координат векторного моделирования образовательной среды (по В.А. Ясвину)

³²⁶ Ясвин В.А. Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление / В.А. Ясвин. — М.: Народное образование, 2019. — 448 с.

Творческая среда воздействует с положительной стороны на личность преподавателя, так как одобрение предприимчивости и энтузиазма формирует свободу выбора действий. Преподавательская деятельность вызывает положительные эмоции, легкость в решении поставленных задач, уважение со стороны коллег, способствует продуктивной работе, оперативности, готовности к новым проектам и целеустремленности; преподаватель стремится к самосовершенствованию. Нахождение преподавателя в данной среде повышает его социальный статус, значимость в профессиональной деятельности, удовлетворяя базовые потребности в признании и самореализации как профессионала.

При доминировании в вузе карьерной образовательной среды преподаватели могут проявлять трудоголизм и честолюбие, упорство, самоуверенность, стремление к успеху, но при этом часто их интересует в большей степени материальное благополучие, повышение или сохранение должности; при выраженном смещении вектора в сторону зависимости (от мнений и оценок окружающих) возможны проявления лицемерия, хитрости, плагиата в интеллектуальном труде, формализма в работе и др. Зависимость от поручений и подстраивание под требования как руководства, так и заказчиков (в т.ч. и обучающихся) приводит к ощущению потери статуса и престижности профессии, а недооценка личного вклада – к разочарованию и снижению интереса к работе. В конечном итоге это может привести к изменению отношения и качества работы.

Догматическая образовательная среда негативно воздействует как на личностные качества, так и на характеристики деятельности преподавателя. Преподаватель практически постоянно находится в некомфортной рабочей обстановке, испытывает ощущение безвыходности, «загнанности в угол», которые приводят к негативным эмоциональным переживаниям. Чрезмерный контроль, запреты, наказания, несправедливые требования, жесткий рабочий режим провоцирует ожесточенность, подозрительность, резкость, может происходить потеря контроля над эмоциями. Работа не приносит удовольствия, что ведет к замкнутости и отсутствию инициативы, нарушению сроков и качества исполнения поручений и др.

Преобладание безмятежной образовательной среды формирует личность преподавателя как пассивно-добродушную. Такой преподаватель характеризуется проявлением имитации трудолюбия и искренности в деятельности. При этом в общении преподаватель, как правило, подчеркнуто доброжелателен, но готовность к взаимодействию носит в большей степени демонстративный характер. Отсутствие системы как наказаний, так и поощрений приводит к бесконтрольности. Как следствие, качество профессиональной деятельности не является значимой ценностью, на первом плане личные потребности.

Таким образом, характеристики образовательной среды оказывают влияние как на личностные качества, так и характеристики профессиональной деятельности преподавателя (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Векторное моделирование влияния образовательной среды вуза на личностные качества и характеристики профессиональной деятельности

Вместе с тем, результаты некоторых исследований (Богдан Н.Н.³²⁷, Парфенова И.Ю.³²⁸ и др.), позволяют сделать вывод, что в современной ситуации развития высшего образования в вузах проявляются характеристики всех четырех типов образовательной среды. Это позволяет создать профиль образовательной среды, отражающий совокупность и своеобразие характеристик. При этом модель может отражать как реально существующий типологический профиль, так и желательный, обусловленный требованиями государства и общества. На наш взгляд, типичный существующий профиль обусловлен преобладанием характеристик догматической и карьерной среды, но меньшей степенью выраженности творческой среды при минимальном проявлении безмятежной.

Анализ тенденций развития системы образования, требований государства и общества позволяет установить, что желательный профиль должен быть смещен в сторону выраженности творческой и карьерной среды при снижении уровня проявления догматической и минимальной выраженности безмятежной (рис. 1.3).

³²⁷ Богдан Н.Н. Организационная культура: теория, исследование, практика [Текст] : монография / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова, И.Ю. Парфёнова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2014. –228 с.

³²⁸ Богдан Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. — 2009. — № 6. — С. 23–30.

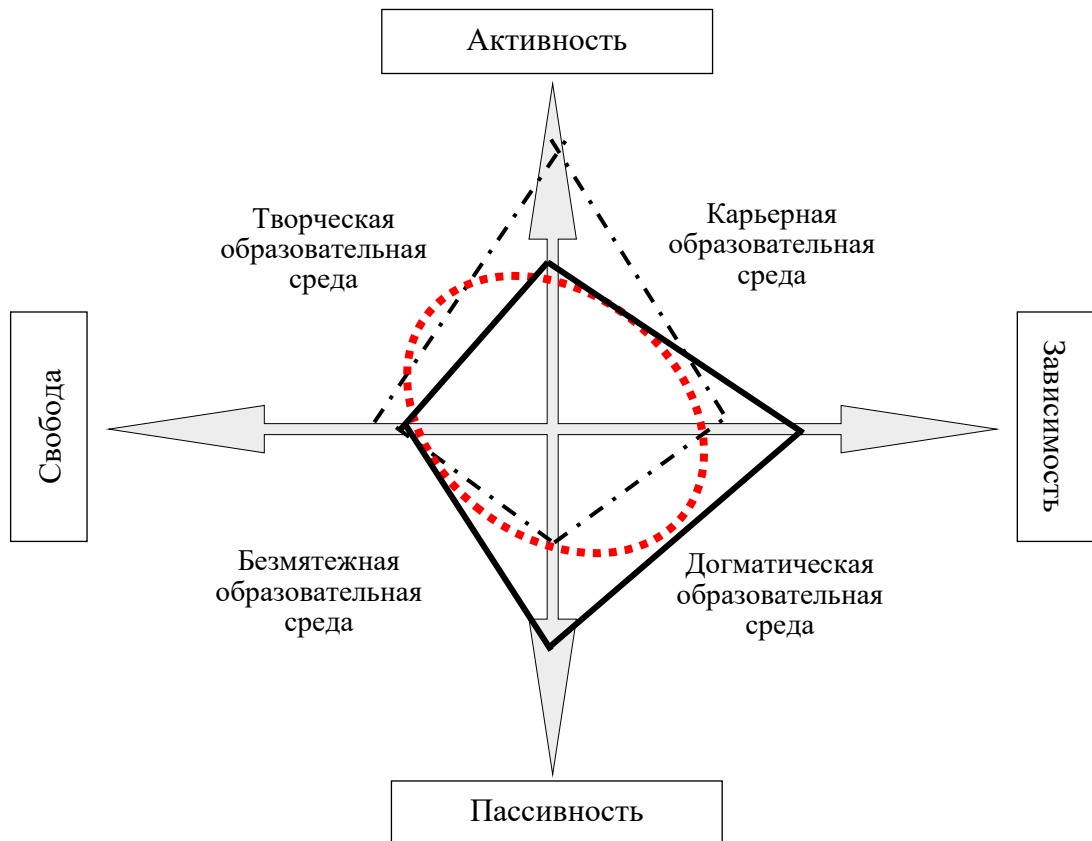


Рисунок 1.3 – Векторный профиль образовательной среды вузов в современных условиях

- — профиль существующей образовательной среды
- - - - - — желаемый профиль образовательной среды
- ⋯⋯⋯ — зона противоречия

Сопоставление профилей обнаруживает явное противоречие: творческая образовательная среда должна быть выражена сильнее, а догматическая – слабее. Это противоречие может оказывать отрицательное влияние на преподавателей как ключевых субъектов образовательного процесса и формирует зону риска профессионального выгорания.

Анализ существующих подходов к исследованию образовательной среды показывает, что в рамках социологического подхода, в центре которого общественные взаимоотношения и характеристики, образовательная среда вузов практически не изучалась. В то же время применение социологического подхода позволит охарактеризовать образовательную среду во взаимосвязи ее компонентов и условий их реализации.

Рассматривая образовательную среду в рамках социологического подхода, необходимо определить ее компоненты. В настоящее время авторами (И.В. Арендачук³²⁹, Н.Н. Богдан³³⁰, Г.С. Голошумова³³¹, В.В. Карманенко³³² и др.) выделяется от трех до восьми компонентов образовательной среды: пространственно-предметный, социокультурный, предметно-развивающий или психодидактический, виртуальный образовательный, воспитательный, информационно-коммуникационный, инновационный, технологический и др.

Анализ характеристик данных компонентов показывает, что они, как правило, описывают одни и те же стороны, или аспекты образовательной среды. Так, практически у всех авторов встречаются такие компоненты как социально-психологические характеристики обучающихся и преподавателей как субъектов образовательной среды, их ценности и мотивы, культура взаимоотношений и психологический климат, современные информационно-коммуникационные и сетевые интерактивные технологии, условия профессиональной деятельности и обучения, доступная среда и др.

Обобщение различных взглядов позволяет в образовательной среде вуза выделить следующие компоненты:

- субъекты образовательного процесса с присущими им разнообразными характеристиками,
- организационная культура,
- информационно-коммуникационные технологии,
- условия реализации образовательных программ.

Компонент «субъекты образовательного процесса» представляет собой прежде всего преподавателей как ключевых участников учебной деятельности. Его

³²⁹ Арендачук, И. В. Образовательная среда вуза как фактор психолого-педагогических рисков / И. В. Арендачук // Образование в современном мире : сборник научных статей / под ред. проф. Ю. Г. Голуба. – Саратов : Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, 2012. – С. 3–9. – EDN VQYVXJ. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/arendachuk.pdf>

³³⁰ Богдан Н.Н. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика [Текст] : монография / Н.Н. Богдан, М.Г. Максимова, И.Ю. Парфёнова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с.

³³¹ Голошумова Г.С. Мониторинг воспитательного потенциала образовательной среды педагогического вуза/ Г.С. Голошумова, Г.В. Остякова, И.В. Ковязина // Мир науки, культуры, образования. №1 (86). – 2021. С.71– 74, с.72

³³² Карманенко В.В. Образовательная среда высшего учебного заведения как основа развития лидерских качеств студентов. URL: <https://scientificpublication.ru/images/PDF/2018/39/obrazovatelnaaya-sreda.pdf>

изучение позволяет рассмотреть и выявить, с одной стороны, их субъектные характеристики, с другой – особенности профессиональной деятельности.

Компонент «организационная культура вуза» определяет цели, миссию, ценности, поведенческие нормы и правила, способы управленческого воздействия, тем самым формируя ценностно-мотивационную основу деятельности преподавателя. Одновременно данный компонент позволяет рассмотреть образовательную среду с точки зрения социологического подхода в рамках субъект-субъектных и субъект-объектных отношений.

Такой компонент образовательной среды как информационно-коммуникационные технологии, под которыми понимается совокупность средств и способов, обеспечивающих осуществление деятельности пользователя с информационным ресурсом (в том числе, распределенным), можно рассматривать как элемент материально-технических условий организации учебного процесса, так как в традиционном понимании информационно-коммуникационные технологии включают средства и технологии сбора, обработки, передачи и распространения информации, организационные структуры, поддерживающие информационные процессы. Однако в настоящее время значение ИКТ существенного возрастает, так как их применение приводит к изменению структуры общественных взаимоотношений и интеллектуализации деятельности³³³. В сфере образования информационно-коммуникационные технологии не только расширяют и обогащают возможности коммуникации между участниками образовательной деятельности, обеспечивая, например, реализацию образовательного процесса в дистанционном формате, электронного обучения и др., но и принципиально меняют функции и роль преподавателя^{334, 335}, а также

³³³ Роберт И.В., Лавина Т.А. (Сост.) Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования. М.: ИИО РАО, 2009. – 44 с., С.26–27 // Национальная энциклопедическая служба. Педагогическая энциклопедия. URL: <https://didacts.ru/termin/informacionno-kommunikacionnaja-sreda.html>, дата обращения 05.08.2022

³³⁴ Барциц А. И. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовании: перспективы и ограничения // Государственная служба. 2022. №4 (138). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionno-kommunikatsionnyh-tehnologiy-v-obrazovanii-perspektivy-i-ogranicheniya> (дата обращения: 24.01.2024).

³³⁵ Вылегжанина Е. А. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / Е. А. Вылегжанина, Н. Н. Мальцева. — Текст : непосредственный // Актуальные задачи педагогики : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). — Чита : Издательство Молодой ученый, 2015. — С. 4-6. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/146/7072/> (дата обращения: 24.01.2024).

формируют требования к его квалификации. Таким образом, данный компонент образовательной среды является значимым с точки зрения воздействия его характеристик на преподавателя.

Компонент «условия реализации образовательных программ» содержит требования к организации учебного процесса и реализации образовательных программ. Требования к данным условиям регулярно пересматриваются, например, по оснащению современным цифровым оборудованием и программным обеспечением и др. Так, в Федеральном законе от 27.07.2006г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», указано, что функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих³³⁶. Условия реализации образовательных программ оказывают существенное влияние на работу преподавателей и с этой точки зрения являются значимым компонентом образовательной среды³³⁷.

Взаимосвязь данных компонентов обеспечивается тем, что в каждом из них преподаватель играет ключевую роль, это придает образовательной среде целостность, а также позволяет характеризовать ее качество.

Таким образом, в рамках нашего исследования будем рассматривать образовательную среду вуза как *совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой и формирующих социокультурные, информационно-коммуникационные и материально-технические условия для получения профессиональных знаний обучающимися, с одной стороны, и реализации профессиональной деятельности преподавателей, с другой стороны* (рис. 1.4).

³³⁶ Об информации, информационных технологиях и о защите информации Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3448; 2020, № 14, ст. 2035).

³³⁷ Феттер И.В. Изменения в профессиональной деятельности педагога: стандартизация и интенсификация // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=20502> (дата обращения: 24.01.2024).

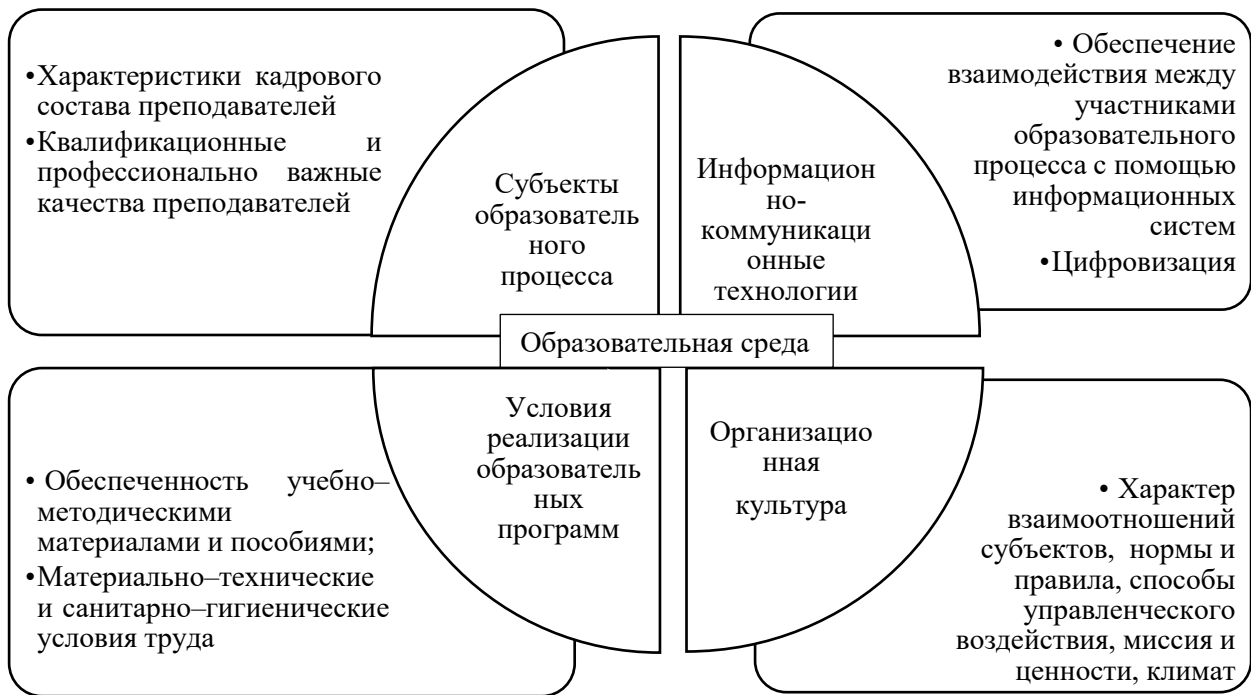


Рисунок 1.4 – Структура образовательной среды вуза:
компоненты и их характеристики

Рассмотрение компонентов образовательной среды вуза показывает, что она представляет собой неотъемлемую часть образовательного пространства. Определение характеристик образовательной среды вуза в зависимости от различных аспектов дает возможность установить тенденции ее развития в современных условиях, а также выявить тип образовательной среды, смоделировать ее профиль и обнаружить зону противоречия между реальным и желательным состояниями образовательной среды. Структурно-содержательное моделирование в рамках социологического подхода приводит к выводу, что образовательная среда вуза является многокомпонентной, при этом каждый компонент обладает рядом специфических характеристик. Взаимосвязь компонентов формирует условия и задает качество образовательного процесса. Компоненты образовательной среды оказывают влияние на преподавателей как ключевых ее субъектов, поэтому необходимо выявлять риски профессионального выгорания.

1.3. Методология и дизайн исследования профессионального выгорания у преподавателей вузов

Характеристика типа исследования

Основанием разработки дизайна данного исследования явилась классическая методология социологии управления – направленность на изучение реальных социальных процессов в практических управленческих целях. При этом социальная реальность рассматривается как результат человеческих взаимодействий, что позволяет использовать информацию для целей прогнозирования развития социальных явлений в конкретном контексте (А.С. Готлиб)³³⁸. В соответствии с этим положением исследование носит интерпретативный характер, так как предполагает коммуникативную природу получаемого знания, то есть изучает «вербальное поведение» через социально-психологические установки определенной социальной группы, отраженные во мнении и отношении к конкретным процессам и явлениям³³⁹. Продуктом исследования такого типа выступает интерсубъективное, т.е. разделяемое опрошенными людьми знание, обобщение и интерпретация исследователем индивидуальных смыслов (М. Hammersley)³⁴⁰ или «конструкт конструктов» в терминах А. Шюца³⁴¹.

Характеристика исследования по типу и виду: прикладное, описательно-объяснительное с элементами эксперимента, локальное³⁴². Исследование является

³³⁸ Готлиб А.С. Введение в социологическое исследование: Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики: [учеб. пособие для соц. фак. ун-тов]. - Текст: электронный / Анна Готлиб. - Самара: Изд-во "Самар. ун-т", 2002. - 1 файл (7,15 Мб). - ISBN = 5-86465-241-5

³³⁹ Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование и прогнозирование: «И невозможное возможно»? //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 3. С. 12—20. DOI: 10.14515/monitoring.2017.3.02

³⁴⁰ Hammersley M. (1992) Some Reflections on Ethnography and Validity. International Journal of Qualitative Studies in Education. Vol. 5 No 3 P. 195—203. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/0951839920050301>.

³⁴¹ Шюц А. Мир, святающийся смыслом: избранное. М.: РОССПЭН, 2004 [Schütz A. (2004) The commonsense world. Collected works. Moscow: ROSSPEN. (In Russ.)]

³⁴² Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. – 96 с.

корреляционным, так как направлено на установление взаимосвязи между изучаемыми параметрами³⁴³.

Цель исследования: выявить причины и проявления профессионального выгорания у преподавателей вузов и установить способы его предупреждения и преодоления.

Задачи:

- установить наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей вуза, относящихся к различным должностным, возрастным и профессиональным категориям;
- установить взаимосвязь профессионального выгорания с личностными качествами (эмоциональный интеллект, коммуникативная компетентность и др.) и характеристиками профессиональной деятельности (процесс и результаты труда) преподавателей вуза;
- определить эффективные способы предупреждения и преодоления профессионального выгорания, уменьшающие риск возникновения выгорания.

Предмет исследования – профессиональное выгорание преподавателей высших учебных заведений.

Объектом эмпирического исследования выступили преподаватели, а также руководители высших учебных заведений (заведующие кафедрами и их заместители, деканы и их заместители, руководство вузов), совмещающие управленческую и преподавательскую деятельность.

Характеристика выборки.

В исследовании применен общностный методологический подход (Г.Е. Зборовский³⁴⁴), в рамках которого в качестве респондентов выступили три общности: преподаватели вузов, руководители и обучающиеся. Включение в исследование обучающихся обусловлено восприятием образовательной деятельности как услуги, и, соответственно, применением оценки ее качества в

³⁴³ Андреева В.Р. Корреляционный анализ в социологических исследованиях / М. М. Андреева, В. Р. Волков // Вестник Казанского технологического университета. - 2013. - №7. - С. 271-274.

³⁴⁴ Зборовский Г.Е. Типологии аномалий в высшем образовании / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 497-511.

самом широком понимании получателем данной услуги, в нашем случае – студентом. Одной из таких оцениваемых характеристик является профессионализм преподавателя. Кроме того, в показатели аккредитационного мониторинга системы образования по образовательным программам высшего образования включаются результаты опросов обучающихся об удовлетворенности условиями и качеством образовательного процесса³⁴⁵.

Обзор научной литературы показывает, что в последнее время в исследованиях как отечественных, так и зарубежных авторов по различной проблематике, в том числе при изучении синдрома профессионального выгорания преподавателей, взаимосвязи между деперсонализацией преподавателей, тревожностью и мотивацией студентов^{346, 347, 348, 349} в выборку в качестве респондентов включаются студенты (Третьякова В.С.³⁵⁰, Филясова Ю.А.³⁵¹, Кульпина Т.И., Батищева Н.А., Белуженко О.В.³⁵²).

Всего в исследовании приняли участие 984 чел.

Основная категория респондентов – преподаватели – 597 чел., из них: 136 (22,7%) работников из числа деканов, заместителей деканов, заведующих кафедрами и 461 (77,3%) представителей профессорско-преподавательского

³⁴⁵ Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации аккредитационного мониторинга системы образования. Приказ Рособрнадзора №660, Минпросвещения России N 306, Минобрнауки России № 448 от 24.04.2023 (Зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2023 N 73563) / КонсультантПлюс. URL: https://co9novomoskovsk-es/2/Dokumenty/monitoring/Akkreditatsionnye_pokazateli.pdf?ysclid=lrp4ilusb463799203

³⁴⁶ Rezvani M., Rezvani S. (2017). The relationship between EFL Teachers' Burnout and their Students' Foreign Language Anxiety. *International Journal of Research in Teacher Education*, 8(3), 40-47.

³⁴⁷ Shen B, McCaughy N, Martin J, Garn A, Kulik N, Fahlman M. The relationship between teacher burnout and student motivation. *Br J Educ Psychol*. 2015 Dec;85(4):519-32. doi: 10.1111/bjep.12089. Epub 2015 Jul 31. PMID: 26235820.

³⁴⁸ Гуляева К.А. Мотивация преподавателя как залог мотивации ученика 2021. №28 (30). URL: <https://scilead.ru/article/707-motivatsiya-prepodavatatelya-kak-zalog-motivatsi>

³⁴⁹ Пряжников Н. С., Румянцева Л. С. Бюрократизация образовательного процесса как фактор «эмоционального выгорания» педагогов и психологов // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2015. №3 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byurokratizatsiya-obrazovatel'nogo-protsessa-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-i-psihologov> (дата обращения: 17.01.2024).

³⁵⁰ Третьякова В.С. Исследование синдрома эмоционального выгорания в педагогической среде // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 2. — С. 71–85.

³⁵¹ Филясова Ю.А. Профессиональная деятельность и эмоциональное выгорание преподавателя университета (по результатам опроса студентов-лингвистов) // Проблемы современного образования. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-i-emotsionalnoe-vygoranie-prepodavatatelya-universiteta-po-rezultatam-oprosa-studentov-lingvistov> (дата обращения: 17.01.2024).

³⁵² Кульпина Т. И. Изучение влияния эмоционального выгорания учителей на успеваемость и заболеваемость учащихся / Т. И. Кульпина, Н. А. Батищева, О. В. Белуженко // Grow up: International scientific-practical congress of pedagogues, psychologists and medics, Geneva (Switzerland), 30 ноября 2016 года / European Association of pedagogues and psychologists "Science". – Geneva (Switzerland): Европейская ассоциация педагогов и психологов "Science", 2016. – С. 65-74. – EDN XRCZJ.

состава, в том числе 65 преподавателей (14,1%), 124 старших преподавателей (26,9%), 184 доцентов (39,9%) и 88 профессора (19,1%). Исследование проводилось в вузах г. Новосибирска. Распределение участников по вузам составило: СИУ РАНХиГС – 207 чел., НГМУ – 212 чел., НГАУ – 178 чел.

Педагогический стаж респондентов составил: до 10 лет – 24,4%, от 10 до 15 лет – 5%, от 16 до 30 лет – 62,9%, от 31 до 45 лет – 7,7%.

В опросах принимали участие представители ППС всех возрастных групп: до 30 лет – 2,9%, 31-40 лет – 23,5%, 41-50 лет – 37,1%, 51-60 лет – 29,5% и старше 60 лет – 6,9%. Распределение респондентов по полу: женщины – 79%, мужчины – 21%.

Таким образом, респонденты обладают достаточным опытом профессиональной деятельности в образовательной среде вуза, экспертным мнением: способны сравнить традиционный образовательный процесс с современным, отследить динамику изменений и дать оценку.

Для проведения квазиэксперимента применялась двухступенчатая выборка: из всей выборочной совокупности выделены респонденты, удовлетворяющие исследованию по наличию признаков профессионального выгорания, затем в соответствии с принципом удобства сформирована экспериментальная группа. Ее численность составила 39 чел. преподавателей различных должностей, стажа и возраста.

Выборку обучающихся составили студенты тех же вузов, всего 287 чел. в возрасте от 17 до 22 лет. По курсам респонденты распределились следующим образом: обучающиеся бакалавриата 3 курса – 72 чел. (25%), 2 курса – 124 чел. (43%), 1 курса – 57 чел. (20%), магистратуры 1 и 2 курса – 14 чел. (5%).

Обоснование принципов формирования выборки:

– репрезентативность – характеристики выборочной совокупности в основном отражают параметры генеральной совокупности по должности, педагогическому стажу, полу и возрасту. Под генеральной совокупностью понимаются все преподаватели вузов г. Новосибирска. Общая численность ППС государственных вузов города по состоянию на сентябрь 2023 года составила 4825

тыс. чел.³⁵³. Соответственно, задействованная в исследовании выборочная совокупность составляет более 10% генеральной совокупности;

– гетерогенность – разнородность с точки зрения профессиональных и демографических характеристик (преподаватели различных должностей, пола и возраста, стажа работы).

Выборка относится к невероятностной, стихийной, сформированной на основе принципа удобства – с позиции доступности респондентов и минимальных затрат ресурсов³⁵⁴.

Методы и методики исследования.

В исследовании использовалась широко обсуждаемая в большинстве российских публикаций стратегия последовательного сочетания качественных и количественных методов, их комбинирование (А.С. Готлиб³⁵⁵, В. Johnson³⁵⁶; J. Cresswell³⁵⁷, В. Семенова³⁵⁸, D.L. Morgan³⁵⁹, О.Б. Савинская³⁶⁰): качественные методы позволяют представить изучаемое явление с позиции феноменологической социологии и создать его эмпирическую классификацию; количественные решают задачу выявления статистической представленности явления в той или иной социальной группе с помощью экстраполяции. Одним из способов реализации данной стратегии является комплексное применение количественных методов, прежде всего, анализа статистических данных, а также методов тестирования с помощью опросников и анкетирования, которые в нашем исследовании являются

³⁵³ Численность профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры / РОССТАТ. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/2023/04-19/AmAlRM12/RR_pokaz_05-14_2022.xlsx (дата обращения 17.01.2024)

³⁵⁴ Об утверждении Методологических положений по организации процессов производства официальной статистической информации. Приказ Росстата от 07.12.2018 N 732 / Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-rosstata-ot-07122018-n-732-ob/prilozhenie/iv/neveroiatnostnaia-vyborka/>

³⁵⁵ Готлиб А. Качественное социологическое исследование познавательные и экзистенциальные горизонты. Самара : Универсгрупп, 2004.

³⁵⁶ Johnson B., Onwuegbuzie A., Turner L. (2007) Toward a Definition of Mixed Methods Research. Journal of Mixed Methods Research. Vol. 1 No 2 P. 112—133.

³⁵⁷ Cresswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative and Mix Methods Approaches. Sage: Thousand Oaks, Calif. 2009.

³⁵⁸ Семенова В. Стратегия комбинации качественного и количественного подходов при изучении поколений // INTER. 2014. №8. С.5-15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kombinatsii-kachestvennogo-i-kolichestvennogo-podhodov-pri-izuchenii-pokoleniy> (дата обращения: 13.01.2024).

³⁵⁹ Morgan D. L. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic approach. Sage: Thousand Oaks, Calif, 2014

³⁶⁰ Савинская О.Б., Истомина А.Г. Понятийный аппарат стратегии смешивания методов: по материалам круглого стола // Социология: 4М. 2015 № 41 С. 142-149.

преимущественными, так как анкета, по мнению Р. Лапьера³⁶¹, есть символический ответ, вербальная реакция на гипотетическую ситуацию³⁶², позволяющая наблюдать феномен «представления себя другим» в коммуникативной ситуации (И. Гофман)³⁶³.

Для решения поставленных в исследовании задач автором разработан инструментарий в форме анкет:

1. «Изменения в работе и состоянии здоровья преподавателей вуза в современных условиях» – для выявления мнений о характере изменений и их влиянии на состояние здоровья и профессиональное выгорание преподавателей вузов (Приложение 10).

2. «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» – для уточнения актуальности проблемы, сбора информации по выявлению групп риска, подверженных выгоранию, проявлений выгорания у преподавателей вузов, а также мерах профилактики (Приложение 2).

3. «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» для выявления изменений в личностных характеристиках и характеристиках деятельности преподавателей с признаками профессионального выгорания (Приложение 3).

4. «Профессиональное выгорание руководителей высших учебных заведений» для выявления проявлений выгорания у преподавателей, сочетающих профессиональную деятельность с управленческой, их оценивания причин и выраженности профессионального выгорания (Приложение 4).

5. «Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание преподавателей вуза» – для определения значимости и связи эмоционального интеллекта и профессионального выгорания (Приложение 5).

6. «Взаимосвязь коммуникативной компетентности и профессионального выгорания» – для выявления мнения респондентов о роли коммуникативной

³⁶¹ LaPiere R. T. Attitudes vs. Actions Social Forces, Vol. 13, No. 2 (Dec., 1934), 230-237.

³⁶² Цит. по: Копец Л.В. Классические эксперименты в социологии. Киев, 2010.

³⁶³ Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни – СПб.: Питер. пер. А. Д. Ковалев. 2021. 304 с. URL: <https://www.labirint.ru/books/766590/> (дата обращения: 13.01.2024).

компетентности в профессиональной деятельности, взаимосвязи коммуникативной компетентности с профессиональным выгоранием (Приложение 6), (табл.1.1).

Таблица 1.1 – Направленность анкетирования на задачи исследования

Изучаемые аспекты	Вопросы
Проблема профессионального выгорания у преподавателей вузов Подверженность профессиональному выгоранию	Анкета 1 – вопросы: 1, 2, 5, Анкета 2 – вопросы: 1, 3 Анкета 3 – вопросы: 1, 2, 5, Анкета 6 – вопросы: 7
Проявления выгорания Степень выраженности выгорания	Анкета 1 – вопросы: 3, 6, Анкета 2 – вопросы: 2,4 Анкета 3 – вопросы: 4, 6, 7, 8 Анкета 6 – вопросы: 6
Причины профессионального выгорания	Анкета 1 – вопросы: 4
Последствия профессионального выгорания, влияние выгорания на образовательный процесс	Анкета 3 – вопросы: 3, 9, 10, 12 Анкета 2 – вопросы: 5, 6 Анкета 6 – вопросы: 5,
Взаимосвязь эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания	Анкета 4 – вопросы: 5, 6,
	Анкета 5 – вопросы: 5
Меры профилактики и преодоления выгорания	Анкета 1 – вопросы: 7, 8, 9, Анкета 3 – вопросы: 14 Анкета 6 – вопросы: 7

Рекрутирование респондентов для участия в опросе осуществлялось с помощью социальных сетей³⁶⁴, в частности, чатов профессиональных сообществ в WhatsApp, Telegram, VK-Вконтакте. Кроме того, анкеты размещены на сайте вузов. В качестве мотивации и стимулирования к участию в опросах, помимо разъяснений высокой значимости проблемы, выступило обязательство исследователя ознакомить участников с результатами анкетирования, что было выполнено на заседаниях кафедр и ученого совета.

Характеристика анкетного опроса. По форме проведения анкетирование является индивидуальным, по охвату – массовым, по виду заочным – через компьютерную сеть. При составлении анкет руководствовались принципами:

- отбор вопросов, направленных на решение конкретных исследовательских задач;
- соответствие речевого оформления вопроса уровню респондента;

³⁶⁴ Гулько Е. Ю. Рекрутинг как ключевая проблема социологических онлайн исследований / Е. Ю. Гулько, М. В. Вишнякова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 18 (77). — С. 487-490. — URL: <https://moluch.ru/archive/77/13454/> (дата обращения: 20.01.2024).

– не включение вопросов, вызывающих отрицательную реакцию респондентов;

– последовательность вопросов: от общих к частным.

По содержанию в анкеты включены вопросы для получения информации об отвечающем, а также вопросы о мнениях участников по затронутым проблемам.

По типу вопросы преимущественно закрытые, предполагающие наличие готовых вариантов ответов, основанных на исходных представлениях и данных пробного исследования или вторичного анализа имеющихся социологических исследований, поливариантные (предполагают выбор нескольких ответов из списка) и шкальные – респондент должен отметить выраженность или значимость какого-либо явления.

Достоверность и научность результатов обеспечена получением качественно-количественных показателей. Ограничительными критериями в отношении возможностей применения выбранных методов исследования, границ объекта и характеристик рассматриваемого предмета в исследовании явились:

– качественные – изучались конкретизированные, лимитированные параметры объекта и предмета;

– количественные – численные параметры объекта исследования, способы измерения ограничены рамками экстраполяции результатов;

– этические – недопустимость разглашения полученных в исследовании персональных данных относительно состояния здоровья и мнений участников.

Помимо анкетирования в исследовании применялись методики опросного типа (табл.1.2)

Таблица 1.2 – Методики исследования

Задачи	Методики, автор
1	2
1. Установить наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей вуза, относящихся к различным категориям.	Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) ³⁶⁵

³⁶⁵ Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009 – 336 с: С.145

1	2
2. Установить взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта	Тест эмоционального интеллекта Холла ³⁶⁶
3. Установить взаимосвязь профессионального выгорания и коммуникативной компетентности	Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха) ³⁶⁷
4. Установить тип и профиль организационной культуры	Диагностика организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона OCAI) ³⁶⁸

1. С целью диагностики профессионального выгорания применялась методика С. Maslach, S. E. Jackson³⁶⁹ в адаптированном Н.Е. Водопьяновой варианте³⁷⁰. Согласно данной методике, выделяются следующие симптомы профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Под эмоциональным истощением понимается основная составляющая выгорания, которая проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. С одной стороны, деперсонализация характеризуется как повышенная зависимость от окружающих, с другой, усиление негативизма, циничности по отношению к другим людям. Редукция личных достижений возникает при тенденции занижения самооценки, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям, а также в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим.

³⁶⁶ Тест эмоционального интеллекта Холла. URL: <https://www.delendik.com/wp-content/uploads/2020/03/Test-EI.pdf?ysclid=lmeg11l9664044945>

³⁶⁷ Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха). URL: <https://ppms22.ru/upload/medialibrary/7a7/j42cqcuo5bcxfmlb0rv3va2wpwa946f/1.-Test-kommunikativnykh-umeniy-L.-Mikhelsona.pdf?ysclid=lrooahxgpj780415955>

³⁶⁸ Диагностика организационной культуры (Корпоративная культура организации (модель Камерона-Куинна)). URL: <https://onlinetestpad.com/ru/surveyview/156590-korporativnaya-kultura-organizacii-model-kamerona-kuinna>

³⁶⁹ Maslach C., Jackson S. E.. The measurement of experienced burnout (<http://smlr.rutgers.edu/jackson-measurement-of-experienced-burnout>) (англ.) // Journal of Occupational Behaviour. — 1981. — Vol. 2. — P. 99–113. — ISSN 0894–3796 (<https://www.worldcat.org/search?fq=x0:jml&q=n2:0894–3796>). Архивировано

(<https://web.archive.org/web/20150219021450/http://smlr.rutgers.edu/jackson-measurement-of-experienced-burnout>) 19 февраля 2015 года

³⁷⁰ Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) / Online Test Pad. URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/1428-diagnostika-professionalnogo-vygoraniya-k-maslach-s-dzhekson-v-adaptacii-n>

Определить наличие и уровень сформированности выгорания, согласно данной методике, позволяющие следующие полученные респондентом баллы (при максимальном значении 100 баллов) по симптомам:

- «эмоциональное истощение»: низкий уровень до 7 баллов, средний от 8 до 17 баллов и высокий свыше 18 баллов;
- «деперсонализация»: низкий уровень до 4, средний от 5 до 10 баллов, высокий свыше 11 баллов;
- «редукция профессиональных достижений»: низкий уровень свыше 31 балла, средний от 23 до 30 баллов, высокий уровень до 22 баллов. Такие диапазоны авторы объясняют тем, что синдрому профессионального выгорания свойственны низкая самооценка своих возможностей и достижений, занижение целей и результатов самореализации в профессиональной сфере. При этом уровень профессионального выгорания, по мнению разработчиков, связан со стадией, или фазой, его формирования. Так, для начальной стадии характерны высокие показатели по симптому «редукция профессиональных достижений» и низкие по двум другим; для стадии формирования – средние показатели по всем симптомам, для стадии сформированного выгорания – высокие показатели по эмоциональному истощению и деперсонализации и низкие по редукции достижений.

По мнению Н.Е. Водопьяновой, на степень выраженности выгорания оказывают воздействие возрастные характеристики и другие особенности, в том числе, вид профессиональной деятельности. Так, увеличение степени эмоционального истощения принято считать нормой при достижении пожилого возраста, а определенный уровень деперсонализации является механизмом психологической защиты для целого ряда социальных профессий³⁷¹.

Этап становления человека в профессии влияет на показатели по шкале «редукция профессиональных достижений»: начальный период профессиональной адаптации обуславливает некоторую напряженность, что является последствием рабочего стресса, а не симптомом выгорания. У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости низкие баллы по данной шкале могут свидетельствовать о

³⁷¹ Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009 – 336 с: С.145

заниженной самооценке значимости достигнутых результатов и снижении продуктивности вследствие изменения трудовой мотивации.

Методом анализа результатов являлась группировка полученных данных с применением приемов описательной статистики и расчетом средних значений в отдельных показателях, также для обработки эмпирических данных были применены критерии $-\chi^2$ – критерий Пирсона и критерий ϕ^* – угловое преобразование Фишера. Последний критерий использовался в целях установления достоверности полученных – частоты встречаемости интересующего явления, в данном случае наличие основных симптомов выгорания, подверженности выгоранию и оценке существующих мер профилактики.

2. Тест эмоционального интеллекта Холла применялся для выявления интегративного уровня эмоционального интеллекта (ЭИ) и его парциальных составляющих. В тестировании приняли участие представители, у которых ранее установлено профессиональное выгорание различной степени выраженности – 87 чел. Респонденты распределены по подгруппам: А – профессиональное выгорание сформировано (34%); В – выгорание формируется 42%; С – выгорание на начальной стадии – 24%. Во внимание применялись показатели по значимым компонентам: эмоциональная осведомленность, управление эмоциями и общему уровню ЭИ. Под эмоциональной осведомленностью понимается осознание и понимание своих эмоций, наличие и качество собственного словаря эмоций. Люди с высокой эмоциональной осведомленностью в большей мере осведомлены о своем внутреннем состоянии. Управление своими эмоциями рассматривается как отходчивость, эмоциональная гибкость и т.д., другими словами, произвольное владение своим эмоциональным состоянием³⁷².

Опросник состоит из 30 высказываний, которые отражают различные стороны жизни в соответствии со шкалами: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, эмпатия и распознавание эмоций других людей. Ответы на каждое утверждение оцениваются в баллах: полностью не согласен (–3

³⁷² Тест эмоционального интеллекта Холла. URL: <https://www.delendik.com/wp-content/uploads/2020/03/Test-EI.pdf?ysclid=lmeg11l19664044945>

балла), в основном не согласен (–2 балла), отчасти не согласен (–1 балл), отчасти согласен (+1 балл), в основном согласен (+2 балла), полностью согласен (+3 балла).

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов оценивается как высокий (14 и более); средний (8-13) и низкий (7 и менее). Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по показателям: 70 и более – высокий; 40-69 – средний; 39 и менее – низкий.

Для выявления степени выраженности профессионального выгорания и уровня развития эмоционального интеллекта проведен сравнительный анализ полученных результатов в подгруппах. Достоверность данных проверена при помощи расчета t-критерия Стьюдента для равенства средних значений, при $p \leq 0,05$.

3. Тест Л. Михельсона (перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха) предназначен для определения уровня коммуникативной компетентности и сформированности основных коммуникативных умений. Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций. К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения, необходимо выбрать один способ поведения в ситуации. Тест представляет собой разновидность теста достижений: предполагается эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю общения. Степень приближения к эталону определяется по числу правильных ответов. Неправильные ответы подразделяются на неправильные «снизу» (зависимые) и неправильные «сверху» (агрессивные)³⁷³.

Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. На основе подсчета правильных и неправильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов определяется степень сформированности коммуникативной компетентности.

³⁷³ Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха). URL: <https://testoteka.narod.ru/mlo/1/10.html?ysclid=lrowykdjbk527572670> (дата обращения 23.09.2023г.)

При помощи теста оценивался уровень коммуникативных знаний (КЗ), коммуникативных умений (КУ), коммуникативных навыков (КН). На основе результатов балльной оценки КЗ, КУ и КН испытуемых рассчитывались средние значения по подгруппе. Общий уровень коммуникативной компетентности (КК) определялся как среднее значение данных показателей. Проводилось сравнение по общему уровню КК участников каждой из трех подгрупп с учетом U-критерия Манна – Уитни, $p < 0,01$.

4. Диагностика типа организационной культуры (ОК) осуществлялась при помощи опросника К. Камерона и Р. Куинна, предназначенного для оценки шести измерений. Каждый из шести вопросов предполагает четыре варианта ответов, необходимо распределить баллы 100-балльной оценки между четырьмя альтернативами в весовом соотношении, которое соответствует оценке опрашиваемого. Обработка результатов: «А» – клановая ОК; «В» – адхократическая ОК; «С» – рыночная ОК; «D» – бюрократическая ОК. Находится среднее значение показателей А, В, С, D по графе «теперь», «предпочтительно» и строится профиль оргкультуры (показатели откладываются на диагоналях)³⁷⁴.

Таким образом, эмпирическое исследование проводилось на основе не только на основе анкет, разработанных автором, но и известных и часто применяемых методик, надежность которых показана в ряде исследований, см., например, Анчукова Н.И.³⁷⁵, Богдан Н.Н.³⁷⁶, Воронкова Д.В.³⁷⁷.

В целом проведенные опросы позволили получить данные для анализа проблемы и определения путей ее решения.

5. На заключительном этапе исследования в рамках апробации мер по преодолению профессионального выгорания применен метод естественного

³⁷⁴ Диагностика корпоративной культуры (К. Камерон, Р. Куинн) <https://brainmod.ru/polls/group/corporate-culture/> (дата обращения 22.10.2023г.)

³⁷⁵ Анчукова Н.И. Организационная культура учреждения как фактор профессионального выгорания персонала // Мир педагогики и психологии №11 (28) Ноябрь, 2018. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/organizatsionnaya-kultura-uchrezhdeniya-kak-faktor-professionalnogo-vygoraniya-personala.html> (дата обращения: 17.08.2022)

³⁷⁶ Богдан Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. — 2009. — № 6. — С. 23–30.

³⁷⁷ Воронкова Д. В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2013. №18 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-personala-1> (дата обращения: 14.08.2022).

квазиэксперимента с целью установить влияние проведенных мероприятий на степень выраженности профессионального выгорания преподавателей.

Квазиэксперимент относится к методам количественных исследований, который используется для объяснения взаимосвязей и оценки казуальных гипотез, в нашем случае, между степенью выраженности проявлений профессионального выгорания до и после проведения пилотного проекта по реализации мер, направленных на его преодоление³⁷⁸. Согласно логике проведения подобных экспериментов объектом в них являются малые группы, помещенные в экспериментальные условия, как правило, естественного характера, с тем чтобы проследить изменения контрольных характеристик. В нашем случае характеристиками такого рода являются проявления профессионального выгорания, а естественными экспериментальными условиями – образовательная среда вуза, в рамках которой реализовывались конкретные мероприятия.

Очевидно, что выводы по итогам квазиэксперимента не могут быть экстраполированы на генеральную совокупность, поскольку утверждение о влиянии переменных обладает вероятностным характером. Тем не менее, результаты позволяют предположить, что улучшения определенных условий среды приводит к положительным изменениям в исследуемом состоянии субъектов.

Процедура исследования. Анкетирование и тестирование проводилось дистанционно на платформах Google и Яндекс, что позволило обеспечить его доступность для участников, оперативность проведения и обработки результатов.

На этапе подготовки опроса проведен онлайн-пилотаж анкет (32 участника), после которого выполнена их корректировка по возникшим у респондентов затруднениям.

В ходе проведения опроса получено в общей сложности 2895 анкет. На начальном этапе обработки в результате проверки по показателю полноты заполнения 319 анкет отбраковано (11% от общего числа собранных анкет).

³⁷⁸ Носс И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для вузов / И. Н. Носс. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3997-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534019> (дата обращения: 28.01.2024).

Response Rate (уровень откликов) как отношение общего количества приглашенных к анкетированию респондентов по всем анкетам, измеренное в абсолютных показателях, к количеству закончивших опрос, составил в среднем 87%.

При формировании данных для сравнительного анализа проведена процедура отбора анкет респондентов по ряду характеристик (должность, пол, возраст, стаж работы). Для объединения и сортировки данных применялась программа Excel.

Обработка данных проводилась в зависимости от типа шкалы измерения (номинальная, порядковая, количественная) с использованием методов математической статистики, а именно критерия Пирсона χ^2 , критерия Манна-Уитни, t-критерия Стьюдента. Использовалась программа SPSS. При обработке открытых вопросов применялся контент-анализ – подсчитывалась частота встречаемости в ответах выделенных единиц анализа.

Исследование проводилось по определенному плану и включало этапы с определением задач, содержания деятельности, методов и ожидаемых результатов на каждом этапе (Приложение 1. Программа КСИ).

Таким образом, основанием разработки методологии исследования выступали общие подходы и принципы социологических исследований с учетом собственных целей и задач.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Итак, социологический анализ современных условий развития высшей школы позволил выявить негативные тенденции в кадровом обеспечении вузов, не соответствующие усложнению профессиональной деятельности. В первую очередь, данные тенденции связаны с количественными и качественными характеристиками профессорско-преподавательского состава: с одной стороны, происходит снижение численности преподавателей, уменьшение количества

«остепененных» преподавателей, устаревание состава, с другой стороны – увеличение видов работ и рост требований к качеству их выполнения.

Помимо этого, выявлен ряд противоречий между условиями образовательной среды и спецификой профессиональной деятельности преподавателя: противоречие между ростом предъявляемых требований и объема нормативов выполняемых видов работ с незначительным увеличением размера оплаты труда. Формирование и пересмотр профессиональных требований, функций и компетенций, оплаты труда, в т.ч. отношения к статусам научных званий и степеней, отразилось на потере интереса к преподавательской деятельности в вузе со стороны молодежи.

Сложившаяся ситуация с кадровым составом вуза задала вектор дальнейшего изучения характеристик образовательной среды, выявление ее основных компонентов, на которые оказывают влияние современные тенденции развития высшего образования.

Анализ разнообразия характеристик образовательной среды позволил уточнить содержания понятия и рассматривать ее как совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой и формирующих социокультурные, информационно-коммуникационные и материально-технические условия для получения профессиональных знаний обучающимися, и реализации профессиональной деятельности преподавателей.

Применение в рамках изучения образовательной среды векторной модели позволило выявить вектор развития образовательной среды и преобладающий тип профиля. Выявлен наиболее характерный профиль, характеризующийся преобладанием догматической и карьерной среды, при этом желательный профиль должен быть смещен к творческой и карьерной. Данное несоответствие во многом связано с противоречиями в характеристиках современной образовательной среды. В условиях догматической среды создаются не комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности.

В целом выявленные особенности образовательной среды вузов на современном этапе позволили определить зону противоречий, в которой

формируются предпосылки появления выгорания, что требует поиска способов управления образовательной средой с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

2.1. Профессиональное выгорание у преподавателей вузов: подходы к пониманию феномена

Изучение профессионального выгорания преподавателя вуза требует определения исходных теоретико-методологических оснований и принципов, что позволит разработать концептуальную модель исследования.

В рамках нашего исследования будем опираться на теоретико-методологические концепции, лежащие в основе управленческой деятельности, в частности, подход к анализу организационной среды с социологических, философских, психологических, педагогических и культурологических позиций понимания организационных взаимодействий и структур (А.Г. Асмолов³⁷⁹, Е.П. Ильин³⁸⁰, Е.А. Климов³⁸¹, П.Г. Щедровицкий³⁸² и др.), а также системный и структурно-функциональный подход к управлению социальными организациями (А.И. Пригожин³⁸³ и др.). Системный и структурно-функциональный подход в управлении образованием предполагает изучение объектов и явлений в их целостности и взаимосвязи: руководства вуза, ППС, обучающихся, факторов, влияющих на внутривузовские процессы. При изучении кадрового состава, функциональных ролей и квалификационного соответствия преподавателей вузов

³⁷⁹ Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. — 768 с. — (Психологи отечества). — URL: <http://psychlib.ru/inc/absid.php?absid=12350>

³⁸⁰ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2002. — 508 с. — (Мастера психологии).

³⁸¹ Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. М.: Моск. ун-т, 1988, — 199 с.

³⁸² Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования / П.Г. Щедровицкий. —М.: Пед. центр «Эксперимент», 1993. — 154 с.

³⁸³ Пригожин А.И. Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в соц. обществе / А.И. Пригожин. М.: Политиздат, 1983. — 176 с.

опирались на положения концепции управления человеческими ресурсами (Э. Мейо³⁸⁴ и др.).

Анализ социальных процессов, происходящих в трудовой деятельности, а именно отношений и взаимодействий преподавателя вуза, взаимосвязь выгорания и профессиональной деятельности проводился в традиции «понимающей» социологии (М. Вебер³⁸⁵). Кроме того, социологический подход применялся к изучению изменений в мотивационно-ценностной сфере преподавателей вузов под влиянием профессионального выгорания (Н.Н. Богдан³⁸⁶, К. Замфир³⁸⁷, В.А. Ядов³⁸⁸ и др.).

Изучение феномена профессионального выгорания также предполагает опору на различные теоретико-методологические подходы. Обобщение точек зрения зарубежных авторов на понимание сущности выгорания позволяет сделать вывод, что чаще всего феномен рассматривается в рамках организационного, интерперсонального и индивидуального подходов.

При организационном подходе (J. Edelwich, A. Brodsky) выгорание рассматривается в условиях организационной среды как негативное организационное поведение, влияющее и на индивида, и на организацию в целом³⁸⁹.

Интерперсональный подход (С. Maslach основывается на эмоциональных нарушениях, возникающих вследствие повседневного взаимодействия с другими людьми (характер отношений с коллегами и клиентами, особенности восприятия профессионалом собственной социальной компетентности и эффективности в межличностных отношениях, механизмы социальной перцепции³⁹⁰).

³⁸⁴ Mayo E. The human problems of an industrial civilization. Boston: Harvard University Press, 194 p. 1946. <https://doi.org/10.4324/9780203487273>

³⁸⁵ Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016 — Перевод изд.: Weber Max. Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5 revidierte Aufl. Besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1972 — 2000 экз. — ISBN 978-5-7598-0333-1 (в пер.). Т. I. Социология. — 445 с.

³⁸⁶ Богдан Н. Н. Кадровый менеджмент в вузе: Монография / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин ; Н. Н. Богдан, Е.А. Могилёвкин. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. 251 с.

³⁸⁷ Замфир, К. Удовлетворённость трудом / К. Замфир. — М.: Политиздат, 1983. —143 с.

³⁸⁸ Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь/ Отв. ред. В.А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — 426 с.

³⁸⁹ Edelwich J., Brodsky A. Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Profession. N. Y.: Human Sciences Press, 1980. Op.cit.

³⁹⁰ Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ, 2003. 302 p.

Исследования в рамках индивидуального подхода (Herbert J. Freudenberger) сосредоточены на симптомах, которые испытывают индивиды, подвергнувшиеся выгоранию³⁹¹. В качестве основной причины выгорания выделяется несоответствие между намерениями профессионала и реальностью, что приводит к возникновению стресса, применению неадекватных стратегий его преодоления, истощению ресурсов³⁹².

Обобщение взглядов на сущность профессионального выгорания отечественных авторов позволяет в качестве базовых выбрать аналогичные подходы. Так, Н.Е. Водопьянова³⁹³, Е.С. Старченкова³⁹⁴ на основе ситуационного подхода рассматривают выгорание как ответную реакцию субъектов взаимодействия, являющихся структурными элементами ситуации. В нашем исследовании ситуационный подход позволяет оценить роль внешних обстоятельств и влияние взаимодействий в образовательной среде на личностные качества преподавателя и характеристики его профессиональной деятельности.

В рамках системного подхода В.Е. Орёл³⁹⁵, И.А. Курапова³⁹⁶ основываются на характере феномена выгорания, которое затрагивает все уровни функционирования человека. Это позволяет рассмотреть проявления выгорания на физическом, психоэмоциональном, организационном, социальном уровне личности.

Личностный подход М.В. Борисовой³⁹⁷, Н.В. Гришиной³⁹⁸ основывается на роли ценностно-смысловой сферы в появлении профессионального выгорания. В

³⁹¹ Freudenberger H.J. Burnout: Past, present, and future concerns // Loss, Grief and Care, 1989, vol. 3, iss. 1–2, с.3

³⁹² Самсонова Е.А., Богдан Н.Н. К проблеме профессионального выгорания у преподавателей высшей школы // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – Т.9. – №4(33). – 2020. С.316–320.

³⁹³ Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъект–субъектных профессий): Дис.... д-ра психолог. наук. — СПб., 2014. — 554 с.

³⁹⁴ Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального «выгорания»: на примере деятельности торгового агента: Дис.... канд. психолог. — СПб., 2002. — 203 с.

³⁹⁵ Орёл В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дис.... д-ра психолог. наук. — Ярославль, 2005. — 449 с.

³⁹⁶ Курапова И.А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности: на примере педагогов средней и высшей школы: Дис.... канд. психолог. наук. — М., 2009. — 246 с.

³⁹⁷ Борисова М.В. Особенности рефлексии психологического времени у юношей с высоким уровнем выраженности личностной тревожности: Автореф. дис.... канд. психолог. наук. — Ростов-на-Дону, 2003. — 17 с.

³⁹⁸ Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / под ред.: А.А. Крылова, Л.А. Коростылёвой. — СПб., 1997. — С. 143–156.

нашем исследовании мы исходим из того, что рассогласование в мотивационной сфере личности является внутренней детерминантой выгорания.

Ресурсный подход (Р.М. Айсина³⁹⁹, О.И. Бабич⁴⁰⁰) позволяет рассматривать выгорание как истощение эмоционально-энергетических, личностных ресурсов работающего человека, что не может не влиять отрицательно на результативность и характер его деятельности и взаимодействия со средой.

Традиционный для социально-психологических исследований деятельностный подход (А.Б. Леонова⁴⁰¹, Т.И. Китаев-Смык⁴⁰²) лежит в основе рассмотрения в качестве ключевых факторов развития выгорания особенности профессиональной деятельности преподавателя вуза (коммуникативная, эмоциональная и когнитивная сложность деятельности).

В рамках процессуального подхода (Т.И. Ронгинская⁴⁰³, В.В. Бойко⁴⁰⁴) выгорание изучается как разворачивающийся во времени процесс, включающий в себя фазы, или стадии формирования.

Таким образом, опора на данные подходы позволяет всесторонне изучить феномен профессионального выгорания у преподавателей вузов и учесть его различные характеристики.

Рассмотрение феномена профессионального выгорания требует отграничения его от сходных состояний, выявления причин и условий, влияющих на его формирование у преподавателей вузов.

Изучение публикаций, посвященных феномену профессионального выгорания, показывает, что вопросами исследования причин, проявлений и способов его профилактики занимаются ученые из разных областей научного знания на протяжении более 50 лет. Одним из первых рассматривал выгорание

³⁹⁹ Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: Дис.... канд. психолог. наук. — М., 2007. — 223 с.

⁴⁰⁰ Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: Дис.... канд. психолог. наук. — Хабаровск, 2007. — 184 с.

⁴⁰¹ Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004. № 2. — С. 75–85.

⁴⁰² Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс: творчество, совладание, выгорание, невроз — М.: Смысл, 2015. — 767 с.

⁴⁰³ Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. — 2002. — Т. 23, № 3. — С. 85–95.

⁴⁰⁴ Бойко В.В. Энергия эмоций — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 473 с.

Herbert J. Freudenberger⁴⁰⁵. Автор отмечал, что наиболее опасно выгорание у людей, занимающих руководящие должности, так как личностные изменения могут быть разрушительными для всего окружения⁴⁰⁶.

В последующих работах Herbert J. Freudenberger выдвинул идею о том, что появление выгорания возникает в результате повышенной преданности делу, что приводит к разочарованию в профессиональной деятельности, потере интереса и мотивации. По результатам многолетних исследований автор пришел к выводу о том, что выгоранию подвержены в первую очередь работники «помогающих» профессий⁴⁰⁷.

Изучение выгорания среди специалистов в области образования (Р.А. Belcastro⁴⁰⁸, R. Gold⁴⁰⁹, V. Falck и M. Kilcoyne⁴¹⁰) показали, что выгорание несет потенциальный риск здоровью и необходимы программы профилактики.

Таким образом, дефиниция выгорания по отношению к работникам помогающих профессий использовалась для описания психологических трудностей в работе⁴¹¹.

В. Perlman и Е. Hartman предложили модель, согласно которой выгорание рассматривается в аспекте измерений профессиональных стрессов: физиологического (физическое истощение); аффективно-когнитивного (эмоциональное истощение); поведенческого (деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность). Согласно данной модели, индивидуальные характеристики, рабочее и социальное окружение важны для оценки преодоления стрессовой ситуации⁴¹².

⁴⁰⁵ Freudenberger H. J. (1974a). Staff Burn-Out // Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

⁴⁰⁶ Freudenberger H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions // Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 12(1), 73–82, с.79

⁴⁰⁷ Freudenberger H.J. Burnout: Past, present, and future concerns // Loss, Grief and Care, 1989, vol. 3, iss. 1–2, с.3

⁴⁰⁸ Belcastro P.A. Burnout and its Relationship to Teachers' Somatic Complaints and Illnesses. Psychological Reports 50 (1982): 1045 – 1046.

⁴⁰⁹ Belcastro P. A, Robert S. Gold. Teacher stress and burnout: implications for school health personnel. The Journal of school health 53 7 (1983): 404–7 .

⁴¹⁰ Falck V. T., Kilcoyne M E. Occupational stress in special education: a challenge for school health professionals. The Journal of school health 55 7 (1985): 258–61.

⁴¹¹ Maslach C. (1976). Burn-out. Human behavior, 5, 16–22.

⁴¹² Perlman B., Hartman E. Alan. Burnout: Summary and Future Research // Human relations. – 1982. – Vol. 35, Number 4. – pp. 283–305. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872678203500402>

В этой парадигме Christina Maslach разработала концепцию, в которой выгорание рассматривается как психологический синдром в ответ на хронические стрессоры на работе и включает три ключевых аспекта – подавляющее истощение, чувство цинизма и отстраненность от работы, а также чувство неэффективности и отсутствия достижений⁴¹³. Под истощением автор понимает последствия стресса, появившегося на фоне перенапряжения и проявляющегося в уменьшении эмоциональных и физических ресурсов. Чувство цинизма, или деперсонализация представляет собой межличностное отвыкание, проявляющееся негативной, чрезмерно отстраненной реакцией на различные аспекты взаимодействия. Снижение эффективности или достижений сопровождается переживанием некомпетентности, заниженной самооценкой⁴¹⁴. Данная концепция в современных исследованиях берется за основу при рассмотрении проявлений выгорания.

Похожий подход к пониманию выгорания предлагает М.Р. Leiter (1993), рассматривая его как процесс усталости, отстраненности и разочарования. При этом автор особое внимание уделяет отличию понятия дистресса от выгорания⁴¹⁵. В совместной работе М.Р. Leiter и С. Maslach выделили предикторы выгорания, а именно предположили, что выгорание возникает в результате несоответствия возможностей работников и условий труда. Дисбаланс между требованиями и ресурсами приводит к хроническому истощению. Выгорание также возникает на фоне конфликтов ценностей: конфликт между ценностями организации и личностными, профессиональными ценностями сотрудника. Как следствие, авторы выделяют две группы негативных последствий выгорания: организационные (текучесть кадров, неудовлетворенность клиентов, ухудшение отношений с коллегами и неадекватное выполнение работы) и личностные (проблемы со здоровьем – психические отклонения, депрессия, конфликты, различные заболевания)⁴¹⁶.

⁴¹³ Maslach C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

⁴¹⁴ Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. 2001. *Annual Review of Psychology* 52, с. 397–422, с.399

⁴¹⁵ Leiter M.P. (1993) Burnout as a developmental process: consideration of models, in *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (eds W. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek), Taylor & Francis, Washington, DC, pp. 237–250

⁴¹⁶ Leiter M. P., Maslach, C. (2015). Job Burnout. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–2, с.1

Таким образом, изучение на протяжении длительного времени феномена выгорания зарубежными исследователями позволило выявить основные его аспекты: негативное влияние хронического стресса, возникающего на работе и вследствие работы на профессиональное самочувствие, проявляющееся в снижении профессионализма и истощении.

Сравнение отечественных и зарубежных источников позволило сделать вывод, что у авторов присутствуют аналогичные взгляды, подходы и позиция в рассмотрении профессионального выгорания, однако в зарубежных источниках чаще рассматривается эмоциональное выгорание как феномен, проявляющийся во всех сферах жизнедеятельности человека. В описании симптоматики выгорания зарубежные исследователи называют, прежде всего, психофизические признаки, поведенческие показатели, проявления ригидности личности и подчеркивают, что выгорание несет потенциальный риск здоровью. Данную точку зрения разделяют и отечественные ученые.

Среди отечественных авторов, занимающихся исследованием выгорания, наиболее известны В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова и В.Е. Орёл. Изучение публикаций данных авторов показывает, что они также понимают под синдромом выгорания ответную реакцию на длительные рабочие стрессы, но к описанию проявлений выгорания подходят более детально. Так, по мнению Н.Е. Водопьяновой, профессиональное выгорание представляет собой комплекс психических переживаний, которые сказываются на работоспособности, самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника⁴¹⁷.

Представляет интерес позиция В.В. Бойко, который рассматривает эмоциональное выгорание как проявление профессиональной деформации, состоящей из механизма психологической защиты в форме исключения, игнорирования эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие. Исследователь выделил три фазы:

— тревожное напряжение из-за изматывающего воздействия и усиления психотравмирующих факторов; проявляется в симптомах: переживании

⁴¹⁷ Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова — «Питер», 2009, с.33–34

психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, тревоге и депрессии;

- резистенция как сопротивление нарастающему стрессу, включающая неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций, редукцию профессиональных обязанностей;

- истощение, снижение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы, включающее эмоциональный дефицит, эмоциональную и личностную отстраненность (деперсонализацию), психосоматические и психовегетативные нарушения⁴¹⁸.

Аналогичный подход использует Е.И. Чердымова, рассматривая синдром выгорания как состояние эмоционально-мотивационного утомления, под воздействием которого возникают субъективные переживания усталости: от мотивационной и эмоциональной неустойчивости до хронического переутомления⁴¹⁹.

В отличие от данных исследователей, использующих в большей степени дескриптивный подход, В.Е. Орёл рассматривал дефиницию выгорания как психического явления, носящее полисистемный характер, сущность которого заключается во включенности в системы разного уровня. По мнению автора, базовой для психического выгорания выступает система профессионального развития личности, в которой оно возникает, формируется и развивается. Как компонент подсистемы профессиональной деструкции психическое выгорание представляет собой относительно самостоятельный феномен, отличающийся по ряду критериев от сходных с ним профессиональных образований, в частности от профессиональной деформации. Автор сделал вывод, что психическое выгорание оказывает значимое влияние на ценностно-мотивационную, когнитивную сферу личности и стилевые особенности поведения на всех уровнях ее организации:

⁴¹⁸ Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1996. – 472 с., с.32, с.87

⁴¹⁹ Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с., с.14

индивидуально-психологическом, социально-психологическом и организационном⁴²⁰.

Обзор данных и других публикаций по проблеме выгорания показал, что при его описании используются различные дефиниции. Так, в работах по медицине и психологии часто встречается термин «психическое выгорание» как состояние, характеризующееся возникновением хронической усталости и эмоционального равнодушия, вызванных работой. Признаками данного состояния являются эмоциональная опустошенность, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Наряду с этим, в ряде работ встречается понятие «синдром эмоционального выгорания», который включает комплекс симптомов, характеризующийся постепенной утратой эмоциональной вовлеченности в деятельность, нарастанием умственной и физической усталости, личностной отстраненности от содержания труда. Проявляется данный синдром равнодушием к работе, формальным выполнением должностных обязанностей, негативизмом в отношении коллег. В публикациях по социологическим, философским и педагогическим наукам, как правило, используется термин «профессиональное выгорание», под которым понимается истощение психологических и физиологических ресурсов человека, которое связано с негативными переживаниями при выполнении профессиональной деятельности.

В связи с использованием разной терминологии при описании выгорания в 2007 году объединенной группой отечественных исследователей принято решение использовать единый термин — «синдром выгорания» — без уточняющих прилагательных. При этом подчеркивается: речь идет не о новом определении, а об унифицированном использовании словосочетания, что позволит перестать предпринимать новые попытки литературного перевода английского термина «burnout»⁴²¹.

⁴²⁰ Орёл В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: автореф. дис. ... д-ра психол.наук 19.00.03 / В.Е. Орёл. — Ярославский государственный ун-т им. П.Г. Демидова. — Ярославль, 2005. — 52 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/strukturno-funktsionalnaya-organizatsiya-i-genezis-psikhicheskogo-vygoraniya>

⁴²¹ Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс. Роль эмоционального интеллекта в преодолении синдрома выгорания у педагогов : монография / Т. И. Солодкова. — Германия : LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. — 140 с. — ISBN 978-3-8473-2176-7. — Текст : электронный // Электронно-

В 2022 году профессиональное выгорание официально признано нозологической единицей и включено Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в Международный классификатор болезней (МКБ-11) как результат хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен⁴²².

Таким образом, анализ используемых дефиниций и описание симптоматики феномена выгорания показывает, что при всем разнообразии и зарубежные, и отечественные ученые сходятся во мнении о том, что под этим следует понимать результат воздействия хронического стресса на работоспособность, взаимоотношения в профессиональной среде и достижения в профессиональной деятельности субъекта труда.

Вместе с тем, в ряде публикаций при рассмотрении проблем психологического здоровья применительно к профессиональной деятельности, наряду с термином «выгорание» часто используются в качестве синонимов другие понятия, такие как стресс, депрессия, нервный срыв и др. Исследователи проводят их сравнение и устанавливают сходство и различия по различным основаниям (Ю.Ю. Горблянский⁴²³, В. Маневич⁴²⁴, Г.А. Сорокин⁴²⁵ и др.).

Нами применен авторский подход, который позволил расширить перечень аналогичных состояний и провести сравнительный анализ описания их проявлений для выявления различий, на основании результатов которого составлена таблица отличительных признаков. Использовался метод содержательного анализа текстов, в которых данные состояния подробно описаны (Ш.В. Куулар⁴²⁶, Е.С. Романчук⁴²⁷

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/11456.html> (дата обращения: 11.02.2020). — Режим доступа: для автор. пользователей, С.29

⁴²² ВОЗ признала профессиональное выгорание клиническим синдромом. URL: <https://lahtaclinic.ru/uptodate/professionalnoe-vygoranie-klinicheskiy-syndrome/> (дата обращения 30.06.2019)

⁴²³ Горблянский Ю.Ю., Понамарева Оксана Петровна, Конторович Е.П., Волынская Е.И. Современные представления о профессиональном выгорании в медицине труда // Мед. труда и пром. экол. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-professionalnom-vygoranii-v-medsine-truda> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴²⁴ Маневич В. Как не выгореть на работе и что делать, если всё-таки выгорел / Хабр. 2020. URL: <https://habr.com/ru/companies/productsense/articles/488820/>

⁴²⁵ Сорокин Г.А., Сулов В.Л., Гребеньков С.В., Чистяков Н.Д. Синдром профессионального выгорания. Федеральное бюджетное учреждение науки «Северо-Западный научный центр гигиены и общественного здоровья». Санкт-Петербург. 2017. 52 с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/06/Профессиональное-выгорание-для-Сайта-СЗНЦ.pdf?ysclid=lrrjcxl410506771247>

⁴²⁶ Физиология стресса / сост. Ш.В. Куулар, У.В. Доржу, С.К. Сарыг. — Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2018. — 89 с.

⁴²⁷ Романчук Е.С. Стресс-выгорание-депрессия / Сайт профессиональных психологов. URL: <https://www.b17.ru/article/369317/?ysclid=lrrkssn1o849768978> (дата обращения 05.05.2022)

и др.). В качестве параметров сравнения выбраны характеристики человека (отношение к работе, уровень эмоциональности, уровень активности, доминирующее эмоциональное состояние) и объективные проявления состояния (продолжительность, зона поражения, последствия). Выбор данных параметров обусловлен наличием перечисленных характеристик в рассматриваемых определениях (табл.2.1).

Результаты сравнительного анализа показали, что при относительном сходстве поведенческих проявлений выгорание отличается от других похожих состояний его направленностью на профессиональную деятельность, в то время как остальные состояния могут проявляться во всех сферах жизнедеятельности человека.

Общим для данных состояний является то, что они могут переходить из одного в другое. Взаимосвязь данных состояний установил W.B. Schaufeli. По мнению автора, следует выделять следующие уровни расстройств, связанных с профессиональным стрессом:

1. дистресс – относительно легкие симптомы, которые приводят лишь к частичному нарушению профессионального функционирования;
2. нервный срыв – серьезные симптомы дистресса и временная потеря профессиональной роли;
3. неврастения, связанная с работой, длительная утрата профессиональной роли⁴²⁸.

⁴²⁸ Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. 2001. Annual Review of Psychology 52, с. 397–422, с.213

Таблица 2.1 – Сравнительный анализ состояний, сходных с выгоранием

Параметр сравнения	Выгорание	Стресс	Депрессия	Нервный срыв
Определение	Синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен	Реакции организма на воздействие различных неблагоприятных факторов – стрессоров	Психическое расстройство, проявляющееся устойчивым снижением настроения, двигательной заторможенностью и нарушением мышления	Острое кратковременное состояние, которое проявляется невротическими и депрессивными симптомами
Продолжительность	Более месяца	От нескольких минут до недели, переходя из эпизодического в хронический	От нескольких месяцев до нескольких лет	Проявляется через несколько недель или месяцев после потрясения, длится от 2 недель до полугода
Отношение к работе	Отстраненность, равнодушие	Чрезмерная вовлеченность	Социальная изоляция	Отстранение от близких
Уровень эмоциональности	Эмоции притуплены	Чрезмерная эмоциональная реакция	Постоянно подавленное настроение	Снижение фона настроения, проявления чувства вины, одиночества
Уровень активности	Низкий	Вызывает гиперактивность.	Повышенная вялость	Низкий на работе и активность поиска болезни у себя
Доминирующее эмоциональное состояние	Отрешенность	Тревожные расстройства	Безразличие, апатия, отсутствие мотивации к каким-либо действиям	Паника, немотивированные страхи
Отражение основного ущерба на уровнях личности	Эмоциональный, социальный, профессиональный.	Биохимический, психологический, физиологический	Организационный	Физиологический
Зона поражения, воздействия	Все системы организма, обострение хронических заболеваний,	Страдает ЦНС, ЖКТ, ССС.	Снижается качество жизни	Осложнения в виде различных телесных недугов.
Проявления последствий	Работа кажется не стоящей, чтобы продолжать ее выполнять	Приводит к преждевременной смерти	Теряет эмоциональный контроль над своими действиями, пытается сохранить спокойствие посредством стимуляторов и снотворных, алкоголя	Могут обостряться заболевания позвоночника, костно-мышечного аппарата, ЖКТ, ССС и др.

Близкий подход предлагает Джеррольд С. Гринберг, описавший алгоритм стадий выгорания:

- стадия первая – «медовый месяц» – проявляется в удовлетворении от работы, повышенном энтузиазме, но со временем происходит снижение удовлетворенности от работы, понижается энергичность;

- вторая стадия – «недостаток топлива» – выраженно проявляется усталость, бессонница и, как следствие, есть вероятность проявления симптомов депрессии;

- третья стадия – «хронические симптомы» – характеризуется измождением и подверженностью заболеваниям, воздействуя при этом не только на физический уровень, но и психологический, проявляющийся в появлении агрессивности и озлобленности, чувства подавленности;

- четвертая стадия – «кризис» – развивается заболевание, в результате которого снижается резко работоспособность, психологический фон, искажаются взаимоотношения в семье и на работе, теряется уверенность в себе, возникает пессимизм;

- пятая стадия – «пробивание стены» – накопление и обострение физических и психологических проблем переходят в острую форму, возможен нервный срыв, возникает риск не только потери работы, закрытия возможностей карьерного роста, но и ухудшение состояния здоровья, приобретенные болезни могут угрожать жизни⁴²⁹.

Таким образом, профессиональное выгорание имеет целый ряд отличительных характеристик от сходных состояний: по условиям возникновения (самостоятельно, в результате какого-то события или как этап, последствие влияния другого состояния), длительности (от нескольких минут до хронического состояния), зоне поражения, урону для личности и влияния на состояние здоровья в целом. При этом сам феномен выгорания может сопровождаться проявлениями комплекса симптомов данных состояний.

⁴²⁹ Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. — СПб.: Питер, 2002. — 496с. С.349-353. URL <https://shabanovatl.files.wordpress.com/2015/02/d181d182d180d0b5d181d181d0bed0bc.pdf>

Подробное рассмотрение феномена профессионального выгорания позволяет применить изученные взгляды и подходы к специфике профессиональной деятельности преподавателей вузов и разработать конструкт, наглядно отражающий сущность и характеристики выгорания на различных уровнях его проявления. При этом с целью разложения целостного феномена на элементы для более детального рассмотрения нами допускается относительная условность выделения компонентов.

Ядром профессионального выгорания является противоречие между мотивацией и ценностным отношением человека к профессиональной деятельности, его возможностями осуществлять ее в соответствии с требованиями и условиями образовательной среды, характеристики которой не позволяют реализовать их в полном объеме. Соответственно выгорание рассматривается в рамках двух векторов влияния: на личностные качества преподавателя и характеристики профессиональной деятельности.

Вектор влияния на профессиональную деятельность включает два уровня реализации: организационный и социальный. К организационному уровню отнесем снижение мотивации, профессиональную неэффективность, ролевые конфликты и редукцию достижений. На социальном уровне у преподавателя могут проявляться искажение самоидентификации, переживание низкого социального статуса, деперсонализация и, как результат, построение неэффективных взаимодействий в социуме.

Вектор влияния профессионального выгорания на личность преподавателя проявляется на физическом и психоэмоциональном уровнях соответствующими симптомами (нарушения общего состояния здоровья, истощаемость, перенапряжение, снижение удовлетворенности работой и др.) (рис.2.1).

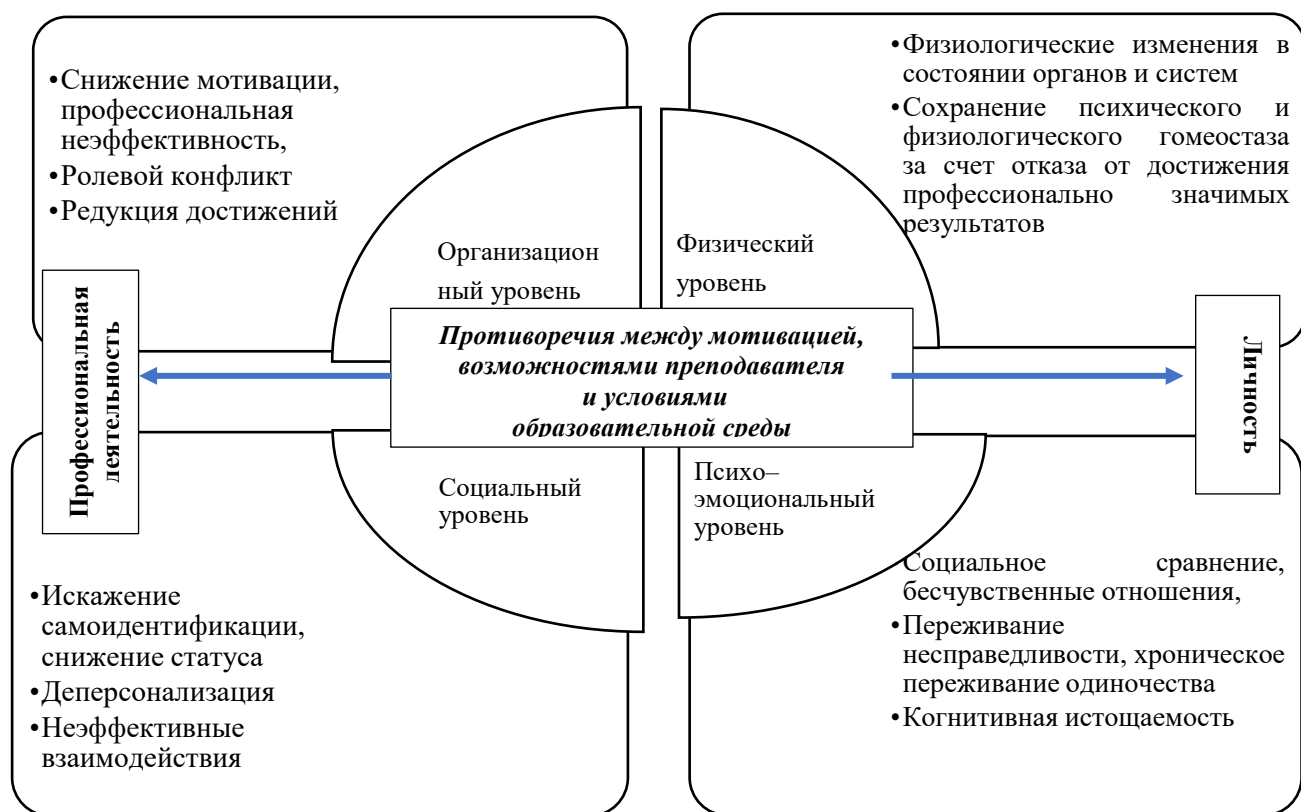


Рисунок 2.1 – Конструкт профессионального выгорания преподавателя вуза

Работы, посвященные изучению причин и факторов появления профессионального выгорания у преподавателей вузов, публиковались, в большей степени, в последние годы⁴³⁰. При этом в отдельных публикациях в качестве таковых ранее рассматривались преимущественно личностные особенности и, прежде всего, стрессоустойчивость педагога (Ю.В. Варданян, А.А. Парамонов⁴³¹), в настоящее время исследования носят более глубокий характер: изучается взаимосвязь выгорания и организационной культуры вуза (Д.В. Воронкова⁴³²), влияние выгорания на профессиональное здоровье (С.С. Федорцова⁴³³), мотивацию

⁴³⁰ Выше нами приведены данные о количестве и тематике публикаций.

⁴³¹ Варданян Ю. В., Парамонов А. А. Оптимизация стрессоустойчивости педагогов с формирующимся эмоциональным выгоранием // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-stressoustoychivosti-pedagogov-s-formiruyuschimsya-emotsionalnym-vygoraniem> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴³² Воронкова Д. В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2013. №18 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-personala-1> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴³³ Федорцова С.С. Исследование синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессиональных групп / С.С. Федорцова, О.В. Грищенко, Д.В. Стаханов // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. - №7 (121). - URL: <https://research-journal.org/archive/7-121-2022-july/study-of->

труда (Е.В. Орёл⁴³⁴), эмоциональный интеллект и самооценку (М.А. Воробьева⁴³⁵), а также факторы риска, связанные с инновационной деятельностью преподавателя, новыми технологиями обучения (Н.Н. Сабинаина⁴³⁶) и др.

Организационные условия как факторы риска профессионального выгорания изучаются в относительно небольшом числе публикаций (А.П. Петров⁴³⁷), что связано, на наш взгляд, с проведением исследований преимущественно в рамках психологического направления.

Сравнение тематики публикаций, посвященных профессиональному выгоранию, выявляет ее смещение с описания феномена эмоционального выгорания у преподавателей как защитной реакции на производственный стресс к рассмотрению профессионального выгорания, связанного со спецификой рабочей среды, с изучения психологических закономерностей динамики выгорания у преподавателей высшей школы, адаптации к стрессу и предпочитаемых стратегиях его преодоления к характеристике выгорания как формы профессиональных деструкций и профессиональной деформации.

Изучение публикаций показывает, что существуют разные подходы к классификации причин возникновения профессионального выгорания, которые чаще всего рассматриваются как факторы, под которыми понимаются действующие условия. Так, по мнению М.В. Борисовой в профессиональной деятельности системы «человек-человек» можно выделить две группы объективных факторов: неблагоприятный социально-психологический климат в организации (эмоциональный настрой в коллективе) и недостатки в организации

emotional-burnout-syndrome-in-representatives-of-various-professional-groups (дата обращения: 24.01.2024). - doi: 10.23670/IRJ.2022.121.7.117

⁴³⁴ Орел Е. В. Особенности проявления психологического выгорания в мотивационной сфере личности // Вестник ТГПУ. 2005. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-proyavleniya-psiologicheskogo-vygoraniya-v-motivatsionnoy-sfere-lichnosti> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴³⁵ Воробьева М.А. Связь эмоционального интеллекта и синдрома эмоционального выгорания у студентов // Образование и наука. 2016. №4 (133). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-emotsionalnogo-intellekta-i-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-u-studentov> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴³⁶ Сабинаина Н. Н. Риски в инновационной деятельности педагога и их профилактика // МНКО. 2011. №6-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-v-innovatsionnoy-deyatelnosti-pedagoga-i-ih-profilaktika> (дата обращения: 24.01.2024).

⁴³⁷ Петров А.П. Организационные факторы синдрома эмоционального выгорания // Вестник Московского университета МВД России. 2013. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-faktory-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 24.01.2024).

профессиональной деятельности (регламентации профессиональной деятельности, условиях работы и др.)⁴³⁸. По нашему мнению, данные факторы не вполне относятся к объективным, а скорее, их следует отнести к организационным.

Обобщение исследований подтверждает сделанные нами выше выводы о том, что педагогическая деятельность относится к видам труда, характеризующимся коммуникативной и эмоциональной напряженностью, активностью субъектов деятельности, многоплановостью задач, высокой ответственностью и неопределенностью результата, а также может усугубляться складывающимися в образовательных организациях неблагоприятными моментами, связанными с конфликтами, повышенной напряженностью в отношениях с коллегами и руководством, нечеткой регламентацией труда, неравномерным распределением учебной и других нагрузок. Кроме того, педагоги могут быть не удовлетворены стимулированием их труда и отсутствием перспектив профессионального роста⁴³⁹.

Данную точку зрения С.В. Егорышев дополняет конкретными характеристиками, считая, что факторами, инициирующими и сопровождающими эмоциональное выгорание учителей, являются особенности их профессиональной деятельности и индивидуальные (социально-демографические) характеристики (пол, возраст и стаж работы): «...Влияние профессионально-организационных факторов на проявления и развитие эмоционального выгорания учителей более заметна, и ведущим фактором выступает учебная и внеучебная нагрузка. Парадоксальность ситуации проявляется в том, что большая рабочая нагрузка выступает одним из основных факторов эмоционального выгорания, но в силу невысокой оплаты труда педагоги стремятся к увеличению нагрузки с целью повышения дохода, что усугубляет ситуацию. Способствует этому и фактор административных требований...»⁴⁴⁰

⁴³⁸ Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. – 2005. – №2. – С. 96–100.

⁴³⁹ Родионова М. Е., Локтева А. И. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования // Проблемы анализа риска. 2017. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-riski-fenomena-emotsionalnogo-vygoraniya-rabotnikov-sfery-obrazovaniya> (дата обращения: 21.01.2024).

⁴⁴⁰ Егорышев С.В. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник РУДН. 2023. №1. С.61-73.

В работах Е.П. Ильина⁴⁴¹, Г.С. Никифорова⁴⁴², Ю.В. Щербатых⁴⁴³, А.А. Яхно⁴⁴⁴ сделаны выводы о воздействии следующих условий рабочей среды: режим трудовой деятельности; роль работника в организации; коммуникативные факторы; трудности построения деловой карьеры; несоответствие установок и ожиданий работника корпоративной культуре, ограничение индивидуальной свободы; а также субъективных факторов – индивидуальных особенностей личности профессионала: высокий уровень нейротизма; самооценка; уровень сензитивности; рассогласованность в ценностной сфере; тактики сопротивления стрессу; система саморегуляции эмоций и поведения.

В.В. Бойко разделяет факторы на внешние и внутренние. Среди внешних факторов, провоцирующих выгорание, автор выделил:

- хроническую напряженную психоэмоциональную деятельность;
- дестабилизирующую деятельность в организации;
- повышенную ответственность за исполняемые функции и операции.

К внутренним факторам В.В. Бойко относит:

- склонность к эмоциональной ригидности;
- интенсивную интериоризацию (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности;
- слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности;
- нравственные дефекты и дезориентацию личности⁴⁴⁵.

Данный перечень можно дополнить факторами, которые выделяет Т.В. Решетова:

- алекситимия, которая проявляется в невозможности высказать словами свои ощущения;
- не эмоциональность и неумение общаться;

⁴⁴¹ Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.

⁴⁴² Диагностика здоровья: психологический практикум / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2007. – 950 с.

⁴⁴³ Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.

⁴⁴⁴ Яхно А.А. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание в системе здравоохранения Российской Федерации // Альманах сестринского дела. Иркутск. №2. 2009. С.34–39, с. 36–37

⁴⁴⁵ Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с., с.87–91

– отсутствие ресурсов (социальных и родственных связей, любви, профессиональной состоятельности, экономической стабильности, жизненных целей, здоровья и т.д.);

– трудоголизм, при котором происходит камуфлирование работы⁴⁴⁶.

В.Е. Орёл делит факторы на индивидуальные (социально-демографические: возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж; личностные особенности: выносливость, локус контроля), организационные (условия работы, степень самостоятельности и независимости, рабочие перегрузки, нехватка времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда и др.) и социально-психологические (взаимоотношения, ролевой конфликт)⁴⁴⁷.

Объединяющим последние рассмотренные классификации подходом можно считать подход Н.В. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, по мнению которых выгорание формируется под воздействием групп факторов:

1) личностные (переживание несправедливости, хроническое переживание одиночества, неконструктивные модели преодолевающего поведения, высокая мотивация власти, «трудоголизм», низкая самооценка, низкая эмпатия, низкая профессиональная мотивация);

2) ситуативные требования (социальное сравнение, оценка других, несправедливость, неравенство взаимоотношений, негативные, «холодные», бесчувственные взаимоотношения с коллегами и подчинёнными, «трудные» ученики, ролевые конфликты, перегрузки);

3) профессиональные требования (когнитивно сложные коммуникации, эмоционально насыщенное общение, необходимость постоянного саморазвития, адаптация к новым людям, меняющимся профессиональным ситуациям, поиск новых решений, высокая ответственность, самоконтроль, неинтересная нелюбимая «бумажная» работа, необходимость творческого поиска)⁴⁴⁸.

⁴⁴⁶ Решетова Т. В. Высокая зарплата – риск депрессии? Клинико–психологические взаимоотношения финансового благополучия, счастья и депрессии / Т. В. Решетова, А. Ю. Лобузов // Новые Санкт–Петербургские Врачебные Ведомости. – 2008. – № 2. – с. 55–59.

⁴⁴⁷ Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орёл — «Когито–Центр», 2005 с.21–29

⁴⁴⁸ Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова — «Питер», 2009. С.24

Таким образом, несмотря на некоторые различия в классификации факторов, большинство авторов сходятся во мнении, что причины возникновения профессионального выгорания, как правило, лежат во внешней среде и личностных характеристиках работника и именно их рассогласование приводит к появлению симптомов выгорания.

Данные подходы к классификации применены нами по отношению к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. Рассмотренные ранее особенности и характеристики образовательной среды позволяют создать собственную классификацию факторов, влияющих на появление профессионального выгорания у преподавателей. В основу классификации положен принцип выявления причин, приводящих к профессиональному выгоранию, на различных уровнях: системы высшей школы в целом; образовательной среды вуза; профессиональной деятельности; личности преподавателя.

В результате классификация факторов включает следующие группы: внешние, или системные; внутренние, или институциональные; объективные, или профессиональные; субъективные, или личностные, обусловленные характеристиками и качествами преподавателя (рис. 2.2).



Рисунок 2.2 – Факторы профессионального выгорания преподавателей вуза

В первую группу необходимо отнести выявленные нами противоречия в развитии высшего образования, обусловленные социально-экономическими и политическими реалиями и процессами. Их системный характер влияет на неопределенность в перспективности профессиональной деятельности, снижение ценностного отношения преподавателей к своей работе и в целом формирует негативный фон, на котором она реализуется.

Во вторую группу входят факторы, обусловленные существенными постоянными и динамичными изменениями условий функционирования вузов. Связь факторов данной группы установлена со стремлением преподавателя продуктивно осуществлять профессиональную деятельность и невозможностью оперативно реагировать на нововведения.

Группа объективных факторов включает факторы, связанные с расширением и усложнением характера и содержания труда преподавателя, повышением требований к квалификации и непрерывному профессиональному развитию, а также усложнение критериев оценки качества и результатов труда. Невозможность преподавателя соответствовать всем ожиданиям приводит к неудовлетворенности и формирует предпосылки профессионального выгорания.

Группа личностных факторов самая разнообразная, потому что содержит различные характеристики преподавателя, которые основаны на самовосприятии, самооценке и проявляются в его психологических, поведенческих, социальных и физических особенностях, таких как стрессоустойчивость, работоспособность, профессиональная мотивация, ответственность и др. Связь факторов каждой группы проявляется в отдельных симптомах и степени их выраженности, а их суммарное воздействие приводит к формированию профессионального выгорания.

Таким образом, аналитический обзор исследований позволяет сделать вывод, что профессиональное выгорание интегрирует множество разнообразных проявлений и возникает под воздействием системы факторов как ответная реакция субъекта профессиональной деятельности на противоречия среды.

Рассмотренные теоретико-методологические подходы позволили создать концептуальную модель исследования (рис.2.3).

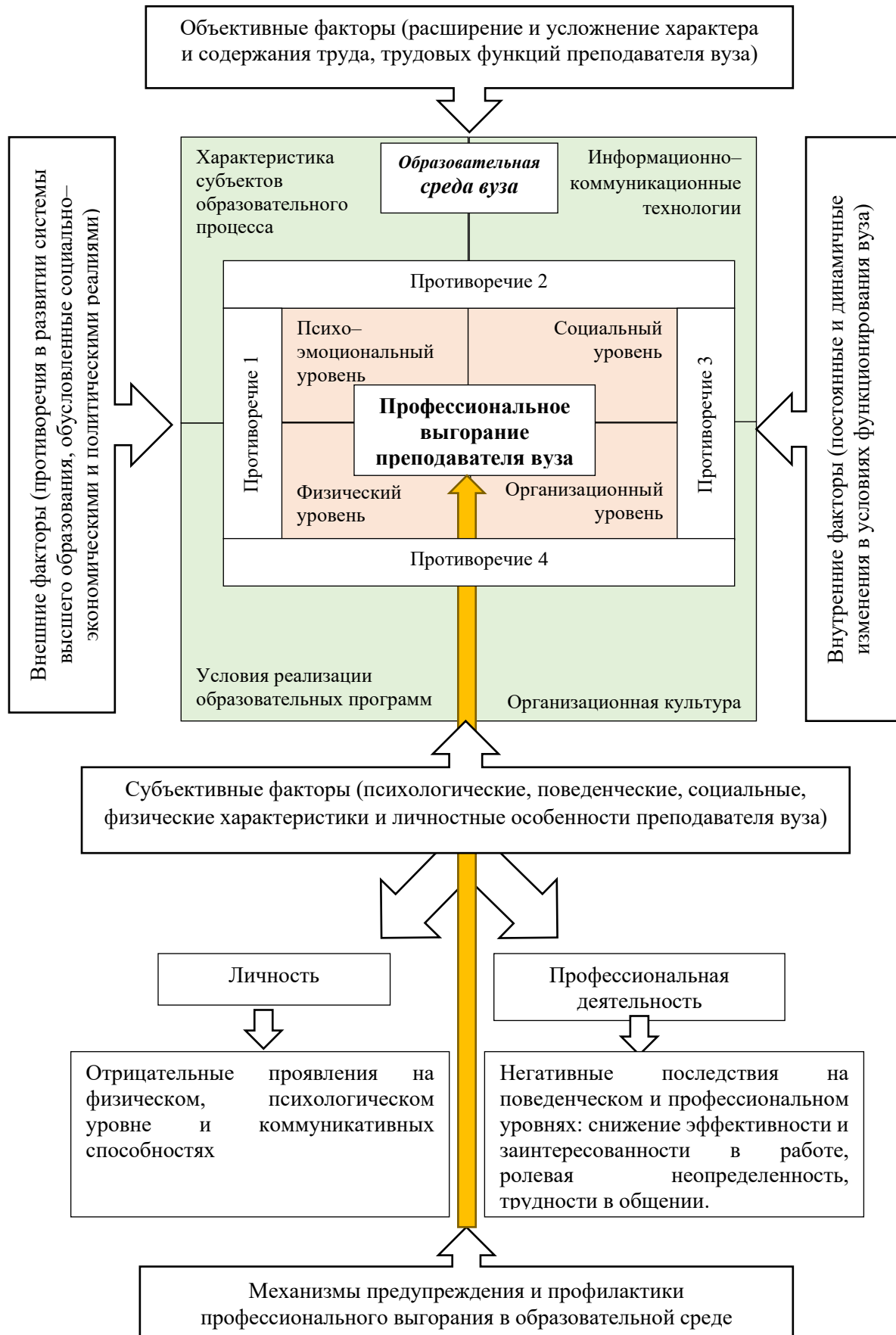


Рисунок 2.3 – Концептуальная модель исследования профессионального выгорания преподавателя вуза

Системообразующей основой модели исследования является комплекс противоречий, приводящих к рассогласованию между элементами образовательной среды и уровнями реализации профессиональной деятельности преподавателем вуза. В соответствии с данной теоретической моделью в эмпирическом исследовании необходимо установить причины и проявления профессионального выгорания, выявить его связь с изменениями личностных качеств, процесса и результатов профессиональной деятельности преподавателя. Это даст возможность перейти к поиску направлений и определению мер, способствующих предупреждению и преодолению профессионального выгорания у преподавателей вузов.

2.2. Социологический анализ причин, наличия и выраженности профессионального выгорания у преподавателей

С целью получения эмпирических данных, подтверждающих и уточняющих применительно к преподавателям высшей школы рассмотренные теоретические положения о причинах и условиях профессионального выгорания, нами предпринято конкретное социологическое исследование (КСИ) (Приложение 1. Программа КСИ).

Рассмотрим результаты исследования по поставленным задачам.

В отношении изменений в профессиональной деятельности преподавателей вузов за последние 5 лет и оценки состояния здоровья выявлялось мнение преподавателей по основным параметрам работы:

- в содержании преподавательского труда, объеме выполняемой работы и учебной нагрузке, условиях труда, оплате труда и др.;
- влиянии информационных технологий на преподавательскую деятельность.

Результаты анкетирования показали, что, по мнению респондентов, профессиональная деятельность преподавателя за последние 5 лет существенно изменилась, причем изменения в большей степени носят отрицательный характер.

Так считает 72,4% опрошенных, хотя 18,4% видят положительные изменения, а 9,2% затруднились в оценке изменений (рис.2.4).

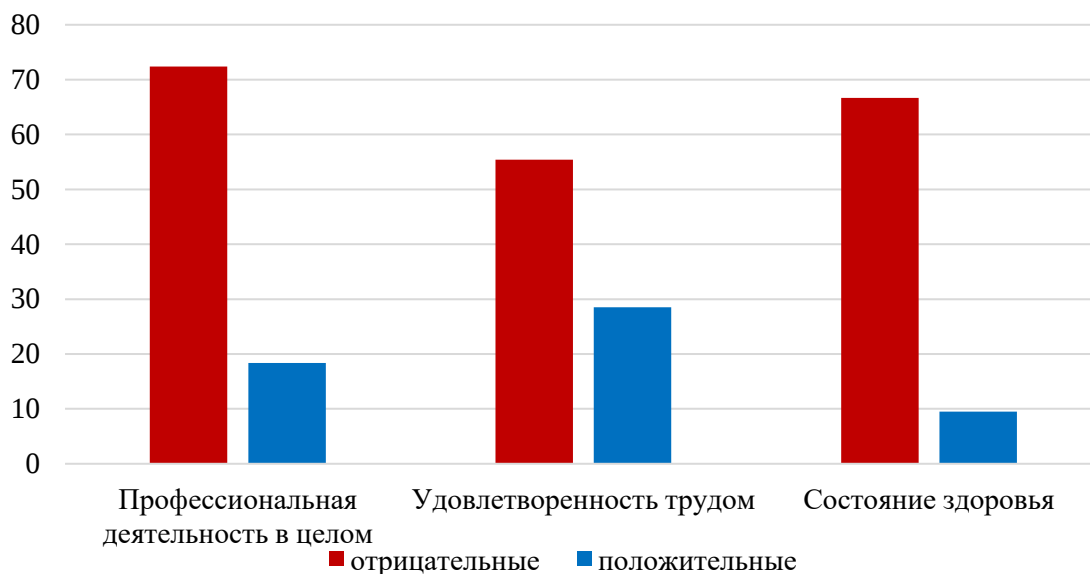


Рисунок 2.4 – Результаты оценки изменений в профессиональной деятельности и состоянии здоровья за последние 5 лет (в % от числа опрошенных)

По мнению опрошенных преподавателей и руководителей вузов, вводимые в системе высшего образования изменения являются высоко динамичными, существенными и принципиальными, так считают от 89 до 92% респондентов. Особенностью изменений является усложнение профессиональной деятельности (82%), последствиями которых являются снижение качества образования (81%). Только 9% опрошенных не согласны с этим и считают, что изменения привели к упрощению деятельности и положительным тенденциям в результатах профессионального образования. Больше половины опрошенных (68%) считают, что вводимые нововведения и требования не соответствуют реальным потребностям развития и экономическим возможностям общества, тем не менее, 16% имеют противоположное мнение, остальные затруднились в ответе.

Оценка изменений в содержании труда (функций и обязанностей) показала, что их число увеличилось, при этом 47,6% считают, что значительно и только 38% – не значительно.

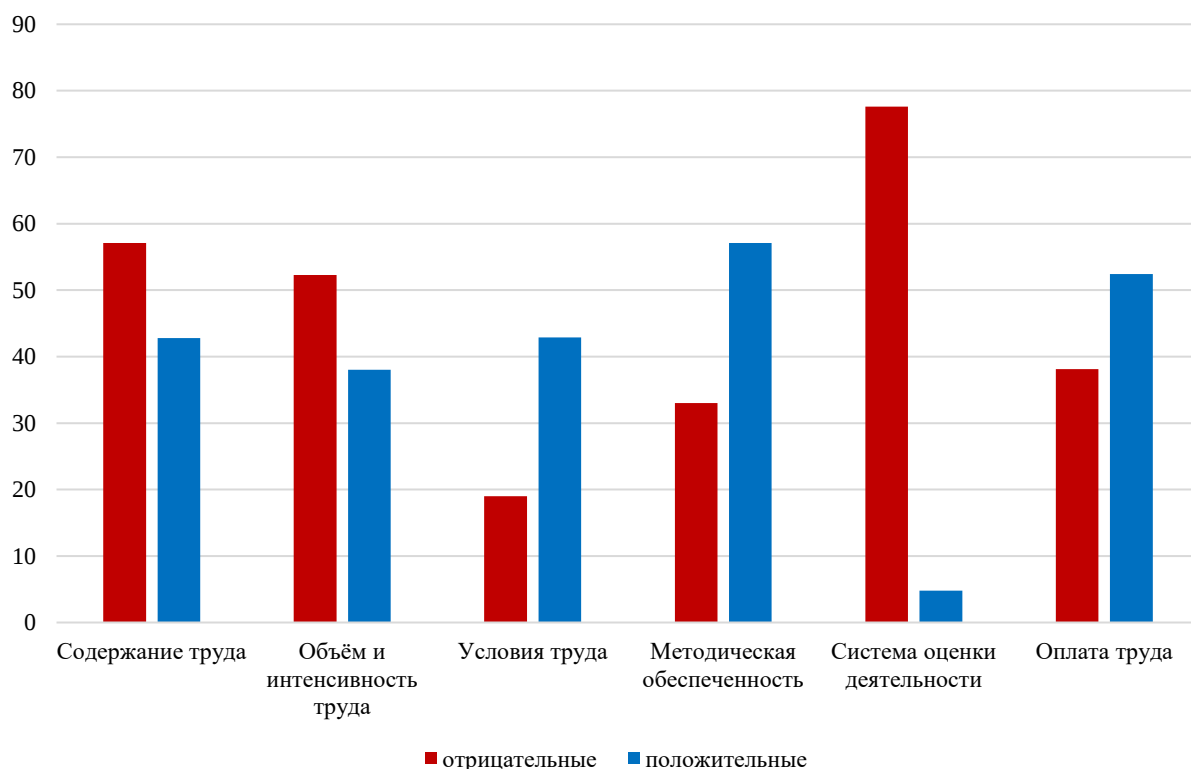


Рисунок 2.5 – Результаты оценки изменений в отдельных характеристиках профессиональной деятельности (в % от числа опрошенных)

Увеличение интенсивность и объема работы отмечается подавляющим большинством респондентов – 52,3%. Часть респондентов (42,9%) отмечают незначительную, но положительную динамику в изменении условий труда (материально-технических, бытовые), при этом 19% опрошенных отмечают значительное ухудшение. Методическая обеспеченность также оценивается как достаточная (57,1%), но треть опрошенных (33%) недовольны тем, что многие пособия устаревшие и не актуальные (рис.2.5).

В целом анализ результатов по отдельным характеристикам профессиональной деятельности показал, что

- учебная нагрузка значительно возросла (49,6%), вне зависимости от специфики кафедр и вуза и только 17,3% считают, что она не изменилась;
- существенно пересмотрена система оценивания деятельности преподавателя в сторону ужесточения (77,6%) и лишь 4,8% респондентов отметили смягчение требований;

– требования к профессиональной компетентности по оценкам 48,6% респондентов повысились, но 28,6% опрошенных считают, что требования не изменились;

– изменения в системе оплаты труда и размерах заработной платы в целом оцениваются положительно 52,4%, а 29,5% считают, что изменения есть, но они не соответствуют возросшим требованиям к преподавателям.

Обращает на себя внимание мнение респондентов об изменениях в квалификационных требованиях: 65% считают, что они завышены и не соответствуют реальным характеристикам кадрового состава вузов.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью испытывают только 28,5% опрошенных преподавателей, 55,4% не удовлетворены условиями труда именно из-за множества постоянных нововведений. При этом преподаватели отмечают, что все больше разочаровываются в работе. Практически во всех анкетах в качестве свободных ответов фиксируются следующие высказывания: «пропал интерес», «заставляю себя идти на работу», «многие изменения демотивируют», «надоела никому ненужная писанина», «тяжело работать в дистанционном формате», «в эпоху интернета появилось ощущение собственной ненужности как преподавателя» и др.

При оценивании влияния информационных технологий на профессиональную деятельность респонденты отметили, что:

– это привело к увеличению нагрузки преподавателя (52,4%), но 34,3% считают, что информационные технологии уменьшают нагрузку на преподавателя, так как экономят время и улучшают организацию труда;

– оказало положительное воздействие, т.к. способствует развитию личности преподавателя, росту его компетенций (38,6%);

– отрицательно влияет на общее состояние здоровья преподавателя (44,3% опрошенных).

Таким образом, мнение опрошенных преподавателей в отношении использования цифровых технологий в образовательном процессе неоднозначно. Одним из значимых положительных моментов отмечается создание личного

кабинета, оперативный доступ к расписанию, информационным и методическим материалам, ведомостям и пр., однако при этом отмечается дублирование многих процессов в бумажном варианте.

В качестве негативных аспектов отмечается широкое использование ДОТ, которые прочно вошли в деятельность преподавателя независимо от формы обучения студентов, что привело к значительному увеличению объема работы в ЭОС и, как следствие, длительной напряженной работе за компьютером. По степени выраженности последствий применения информационных технологий респонденты выделяют: профессиональное выгорание (63%), ущерб состоянию здоровья (53%), негативное воздействие на профессиональную деятельность (31%), однако 21% опрошенных не замечают последствий.

Самооценка респондентами общего состояния здоровья, показала, что лишь 9,5% считают себя здоровыми, 43% оценили уровень здоровья как в целом удовлетворительный, 36,7% опрошенных не удовлетворены своим здоровьем. Ухудшение состояния здоровья отмечают больше половины преподавателей, при этом связывают это с изменениями в системе высшего образования (66,7%), переутомлением на работе (62,9%), нехваткой времени на занятия фитнесом и оздоровление, существенно меньшая часть – с образом жизни (27,6%) и возрастными изменениями (22,9%).

Таким образом, полученные нами эмпирические данные подтверждают сделанные ранее выводы о тенденциях и характере изменений в высшей школе и их последствиях в отражении на профессиональном самочувствии преподавателей.

В рамках исследования опрос участников об актуальности проблемы профессионального выгорания и оценке его проявлений проводился дважды с интервалом в 4 года (в 2019 и 2023 году). Оценка респондентами актуальности проблемы профессионального выгорания у преподавателей вузов показала, что 79,4% представителей ППС считают проблему весьма актуальной, требующей детального изучения и организации профилактической работы, и только около 20% респондентов не задумывались об актуальности данной проблемы. Респонденты из числа руководителей, которые совмещают административно-управленческие

функции с преподавательской деятельностью, определили степень актуальности как высокую (62,5%) и очень высокую (22,8%).

Сравнительный анализ результатов показал, что отношении актуальности проблемы и проявлений профессионального выгорания респонденты единодушны: 81% считают, что в последнее время значимость проблемы возросла, почти половина опрошенных (69,8%) отмечают, что стали замечать элементы проявления выгорания у коллег, 49,8% – у самих себя. И лишь 13,8% не замечают признаки выгорания и считают проблему надуманной (табл.2.2).

Таблица 2.2 – Сравнительный анализ результатов опроса (% ответов)

Критерии	2019	2023
Актуальность проблемы исследования выгорания	79,4	81,9
Проявления выгорания у себя	47,1	49,8
Проявления выгорания у коллег	64,7	69,8
Влияние на личностные качества	75,6 (эмоциональная устойчивость и стрессоустойчивость, состояние здоровья, взаимоотношения с близкими и др.)	82,4 (эмоциональная устойчивость и стрессоустойчивость, состояние здоровья, жизнедеятельность в целом, взаимоотношения с близкими, настроение и самочувствие)
Влияние на характеристики профессиональной деятельности	77,2 (работоспособность и дисциплинированность при выполнении задач, объем и скорость выполнения работы, взаимоотношения с коллегами)	95,2 (коммуникативная компетентность, работоспособность, взаимоотношения с коллегами и обучающимися, качество преподавания и мотивация труда)

Таким образом, мнение опрошенных об актуальности проблемы профессионального выгорания совпадает, при этом для руководителей она несколько выше, что объясняется действием следующих факторов, отмеченных представителями данной категории опрошенных:

- срочные нововведения и поручения (62,5%);
- чрезмерные умственные и психологические нагрузки в сочетании с повышенной ответственностью (37,5%);

– многозадачность (33,3%);

– необходимость разрешения спорных вопросов и конфликтных ситуаций (33,3%) и др. (рис.2.6).

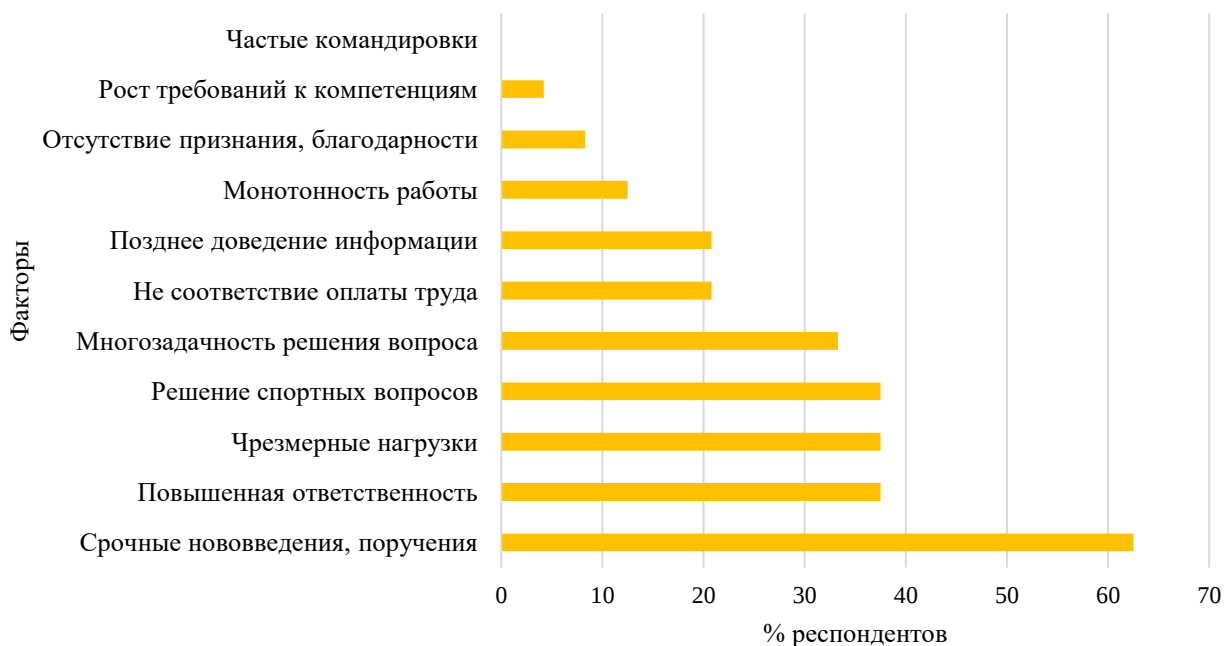


Рисунок 2.6 – Факторы профессионального выгорания руководителей в вузе (% от общего числа опрошенных)

Подверженность профессиональному выгоранию, по мнению респондентов, характерна всем педагогам высших учебных заведений вне зависимости от занимаемой должности и стажа (72,8% ответов), но более подверженными опрошенные назвали преподавателей средней (33,1%) и старшей возрастных групп (44,1%). Молодые преподаватели и аспиранты, с точки зрения участников анкетирования, менее подвержены профессиональному выгоранию, что согласуется с выводами Н.Ж. Freudenberger⁴⁴⁹. Данные результаты можно объяснить необходимостью быстрой адаптации к изменяющимся требованиям и условиям труда, в частности, переходу от традиционных форм преподавания к инновационным и цифровым, овладение которыми вызывает ряд сложностей; преодоления языковых барьеров для коммуникаций с иностранными студентами и

⁴⁴⁹ Freudenberger Н. Ж. (1974a). Staff Burn-Out // Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

коллегами; развития научной и проектной деятельности и др., что с возрастом становится затруднительно.

Полученные результаты подтверждаются ответами студентов: по их мнению, выгорание в большей степени проявляется у преподавателей среднего возраста (36,4%), на втором месте преподаватели старшей возрастной группы (38,8%). Только 11% опрошенных студентов не замечают проявлений профессионального выгорания у преподавателей или не задумывались об этом.

Основными причинами профессионального выгорания представители обеих категорий опрошенных назвали постоянно вводимые новые требования к условиям работы, должностным обязанностям и профессиональным характеристикам (63,4%), а также высокую рабочую нагрузку (56,3%) при чрезмерно большой работе с документами (42,3%) и низкой оплате труда (табл.2.3).

Таблица 2.3 – Результаты опроса о причинах профессионального выгорания респондентов в зависимости от категории (в % от числа указавших)

Причины	В целом по выборке		Категория			
			Преподаватели		Руководители	
	%	Ранг	% х	Ранг	%	Ранг
Неблагоприятный психологический климат в коллективе	23,3	6	25,3	8	21,6	6
Низкая оплата труда	43,5	4	61,8	2	25,2	5
Постоянно вводимые новые требования к преподавателям и их работе	63,4	1	76,5	1	50,4	2
Высокая рабочая нагрузка	56,3	2	41,2	4	71,4	1
Неблагоприятные условия труда	16,3	9	28,5	6	4,2	11
Неудобный график работы	12,4	10	20,6	9	4,2	11
Неудовлетворенность от результатов профессиональной деятельности	21,5	8	26,2	7	16,8	7
Высокий уровень ответственности	29,6	5	13,0	10	46,2	3
Чрезмерно большая работа с документами, как в бумажном, так и электронном виде	45	3	51,7	3	37,8	4
Отсутствие видимых результатов	7,6	12	2,6	12	12,6	8
Отсутствие признания	8,1	11	7,8	11	8,4	9
Отсутствие четких обязанностей и справедливого распределения ответственности	21,9	7	35,7	5	8,1	10

При этом интерес представляет, что у категории руководителей мнения о причинах профессионального выгорания отличаются от мнения представителей ППС. Так, в иерархии причин низкая оплата труда у руководителей занимает только 5 место, а у преподавателей – 2. На первом месте у руководителей – высокая рабочая нагрузка, что, по-видимому, объясняется необходимостью совмещать две функции и, как следствие, получать дополнительный доход. В то же время у преподавателей высокая рабочая нагрузка занимает 4 место, а на первом – постоянно вводимые новые требования. Руководители данную причину ставят на 2 место.

Обращает на себя внимание оценки такой причины как высокий уровень ответственности: у руководителей она на 3 месте, а у преподавателей – на 10, что также можно объяснить большей зоной и числом объектов ответственности у руководителей.

В оценке причин, оказывающих наименьшее влияние на возникновение профессионального выгорания, мнения представителей ППС и руководителей в целом совпадают. К ним можно отнести отсутствие видимых результатов труда, отсутствие признания, неудобный график работы и неблагоприятные условия труда. Действие данных причин снижено в связи с тем, что в вузах существует система подведения итогов работы и оценки результатов труда (аккредитация и лицензирование, аттестация ППС, поощрение и награждение, в том числе премирование и др.). В отношении условий труда и рабочего времени практика показывает, что в настоящее время преподаватели могут влиять на формат своей работы, (расписание занятий, учебную нагрузку по видам работы, форма занятий и др.), а оснащение рабочих мест повсеместно улучшается в связи активным внедрением ИКТ и программных средств.

Результаты сравнительного анализа ответов респондентов о причинах профессионального выгорания по возрастным группам показали, что ведущей причиной его возникновения представители всех возрастных групп считают постоянно вводимые новые требования к личности и профессиональной деятельности преподавателя.

В первую тройку причин вошли высокая рабочая нагрузка и работа с документами, как в бумажном, так и электронном виде, однако ранги у возрастных групп несколько отличаются: у преподавателей среднего возраста данные причины на втором месте, а у преподавателей старшего возраста – на третьем. У молодых преподавателей чрезмерная загруженность работой с документами занимает низкий ранг (6). По-видимому, данная категория ППС лучше подготовлена и справляется с работой в цифровом пространстве (табл. 2.4).

Таблица 2.4 – Результаты опроса о причинах профессионального выгорания респондентов по возрастным группам
(в % от общего числа указавших данные причины)

Причины	В целом по выборке		Возрастные группы							
			31–40 лет		41–50 лет		51–60 лет		60 и старше	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Неблагоприятный психологический климат в коллективе	23,3	6	12,1	9	20,6	7	25,3	8	35,1	5
Низкая оплата труда	43,5	4	55,1	2	50,3	2	33,4	4	35,4	4
Постоянно вводимые новые требования к преподавателям и их работе	63,4	1	62,6	1	71,6	1	59,3	1	60,2	1
Высокая рабочая нагрузка	56,3	2	54,9	3	49,9	4	59,2	2	60,1	2
Неблагоприятные условия труда	16,3	9	18,7	7	13,8	10	22,8	9	9,6	11
Неудобный график работы	12,4	10	3,4	12	16,2	8	27,4	7	2,8	12
Неудовлетворенность от результатов профессиональной деятельности	21,5	8	14,9	8	25,7	6	28,6	6	16,8	7
Высокий уровень ответственности	29,6	5	28,8	5	35,5	5	33,2	5	20,8	6
Работа с документами, как в бумажном, так и электронном виде	45	3	22,3	6	50,2	3	50,2	3	57,1	3
Отсутствие видимых результатов	7,6	12	9,6	10	7,8	12	7,8	11	5,4	9
Отсутствие признания	8,1	11	9,6	10	12,3	11	5,4	12	5,4	9
Отсутствие четких обязанностей и справедливого распределения ответственности	21,9	7	38,4	4	14,9	9	21,6	10	12,8	8

В целом представители средней возрастной группы более успешно адаптируются к изменяющимся условиям труда, однако на первое и второе место они ставят такую причину профессионального выгорания как низкая оплата труда, которая приводит к необходимости искать подработку на стороне, а также совмещать различные виды деятельности (например, экспертную, консалтинговую и др.), что увеличивает и без того высокую рабочую нагрузку.

Низкая оплата труда для респондентов старшей возрастной группы, хоть и вызывает понятное неудовлетворение, тем не менее, не относится ими к ведущим причинам, что скорее всего связано с занимаемыми должностями, наличием ученой степени и более высокой заработной платой, получением дополнительных доходов (пенсий).

В оценке наименее значимых причин профессионального выгорания представителей всех возрастных групп нет существенных отличий.

Полученные нами данные сопоставлены с результатами других исследователей в рамках вторичного социологического анализа. Так, в исследовании К.В. Терещенко под руководством С.Л. Фоменко, проведенном в Екатеринбурге в 2017-2018 гг., в рамках опытно-поисковой работы по выявлению эмоционального выгорания у руководителей образовательных организаций установлены аналогичные причины: большая рабочая нагрузка (99%), неудовлетворенность от работы с высокой степенью ответственности (85%) и чрезмерную работу с документами (75%). В целом совпадают мнения респондентов о причинах с меньшей степенью значимости, например, отсутствие признания и похвалы в Екатеринбурге отметили лишь 14% респондентов.

Помимо оценки действия факторов и причин профессионального выгорания нами изучалось мнение респондентов в отношении профессиональных рисков, влияющих на профессиональное здоровье и самочувствие в целом. При этом выделены две категории рисков – объективные, связанные с особенностями профессиональной деятельности, к ним можно отнести организационные, санитарно-гигиенические и технические, влияющие на состояние здоровья и

работоспособность, и субъективные (личностно-психологические), связанные личностными особенностями и характеристиками.

Анализ результатов показал, что в категории рисков преобладают личностно-психологические, так считает немногим больше половины респондентов обеих категорий (53%) (рис. 2.7).

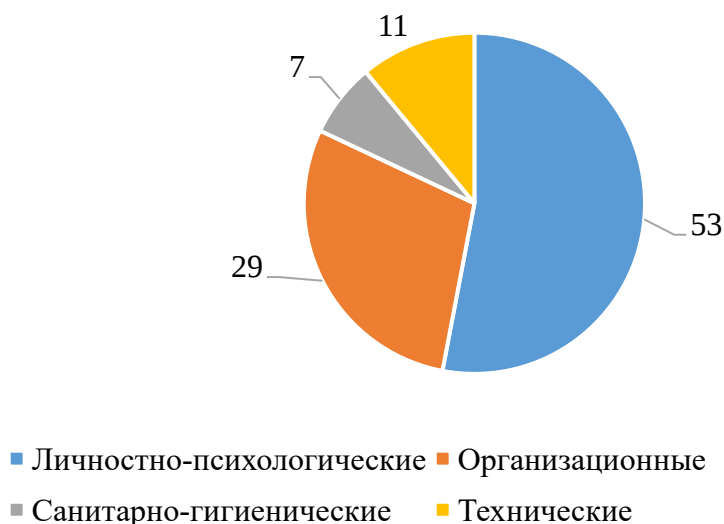


Рисунок 2.7 – Распределение категорий профессиональных рисков по мнению опрошенных (в % от общего числа)

Под личностно-психологическими рисками понимаются требования к компетентности, эмоциональной устойчивости, повышенной ответственности и др. Представители руководящих должностей (73,3%) отмечают данные риски как в первую очередь приводящие к ухудшению общего состоянию здоровья и профессиональной пригодности. Представители преподавателей (67%) оценивают значимость и уровень влияния на здоровье и профессионализм данных рисков несколько ниже, относят их на вторую позицию после организационных.

Организационные риски, по мнению руководителей, влияют немногим меньше (69,7%). К организационным рискам относят режим работы и отдыха, технику безопасности на работе, соотношение прав и обязанностей, наличие двойного подчинения, организацию рабочего времени и др.

Незначительную долю занимают санитарно-гигиенические (7%) и технические риски (11%), к которым относятся соблюдение требований к условиям работы (температура помещений, шумоизоляция, освещение, экологичность и др.)

и материально-техническое обеспечение (оборудование мест работы и отдыха). Ответы руководителей и преподавателей отличаются несущественно: воздействие технических средств на здоровье и работоспособность отмечают 20,8% руководителей и 18,2% преподавателей, санитарно-гигиенические – 16,7% и 14,8% соответственно.

Сопоставление полученных результатов относительно профессиональных рисков с данными о факторах и причинах профессионального выгорания показывает, что между ними нет противоречий, в целом они согласуются как в содержательном плане, так и оценках опрошенных разных категорий. При этом под факторами нами понимаются как причины, так и условия, провоцирующие профессиональное выгорание, а под рисками – условия профессиональной деятельности, несущими потенциальную угрозу для психофизического состояния субъекта труда. В нашем случае такие значимые с точки зрения опрошенных причины профессионального выгорания как высокий уровень ответственности, наряду с другими причинами, формируют личностно-психологические риски. Группу организационных рисков составляют такие причины как низкая оплата труда при высокой рабочей нагрузке, постоянные нововведения и изменения в требованиях и др.

Обобщение полученных результатов позволяет сделать вывод, что основные факторы профессионального выгорания у преподавателей и руководителей в системе высшей школы связаны с такими компонентами образовательной среды, как субъекты и условия реализации образовательного процесса.

Соотнесение выявленных в качестве основных факторов профессионального выгорания преподавателей в вузе с рассмотренной выше векторной моделью образовательной среды подтверждает сформированный нами существующий профиль с преобладанием догматического типа образовательной среды.

Таким образом, результаты проведенного эмпирического исследования согласуются с рассмотренными выше теоретическими положениями. Факторы

профессионального выгорания преподавателей вуза представляют систему взаимосвязанных причин, условий и рисков, воздействие которых проявляется на всех уровнях организации личности.

Наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей и руководителей в вузе оценивалось с двух позиций: участниками исследования у себя и коллег в рамках анкетирования и по результатам психологического тестирования.

Анализ полученных данных по результатам тестирования с помощью методики К. Маслач показал, что только у 16,6% представителей профессорско-преподавательского состава выражен такой симптом профессионального выгорания, как эмоциональное истощение (сумма 25-31 баллов – высокий уровень,), у остальных показатели находятся в диапазоне 8-17 баллов проявления (низкий уровень у 35,4% опрошенных и средний у 48%). Таким образом, можно говорить о том, что основная часть преподавателей в вузе не проявляет признаки эмоциональной опустошенности и сохраняет относительно ровный эмоциональный тон.

Симптоматика деперсонализации больше, чем у половины опрошенных из числа ППС (67%) выражена на среднем уровне (находится в диапазоне 9-15 баллов), у остальных уровень выраженности можно охарактеризовать как низкий, что также следует оценить положительно, так как преподаватели не будут склонны проявлять негативизм в отношениях. Однако, средний уровень выраженности показателя позволяет говорить о том, что преподаватели отчасти компенсируют проявления выгорания соблюдением норм профессиональной этики во взаимодействии с другими.

Обращают на себя внимание показатели по критерию «редукция личных достижений»: высокие значения у 67% опрошенных преподавателей означают снижение оптимизма в работе, потерю веры в свои силы и возможности, что неизбежно сказывается на ограничении своих обязанностей и профессиональной мотивации.

Обобщая результаты тестирования по показателям профессионального выгорания, можно сделать вывод, что данное состояние в средней степени выраженности с тенденцией к повышению имеет место у значительной части опрошенных преподавателей.

Полученные нами результаты согласуются с данными исследований (Т.Л. Лобанова⁴⁵⁰, А.С. Букатова⁴⁵¹, Т.П. Бартош⁴⁵², О.В. Белановская⁴⁵³, А.П. Катцова⁴⁵⁴, М.М. Проничева⁴⁵⁵ и др.), проведенными на выборке педагогов общеобразовательных учреждений, в которых установлено, что у 73,3% педагогов отмечается формирующийся синдром выгорания, а у 26,7% – уже сформированный.

Кроме того, для подтверждения данных о проявлении профессионального выгорания нами сопоставлены результаты нашего исследования с аналогичными в рамках вторичного социологического анализа. Так, в работе Е.В. Черкашиной и Н.В. Высоцкой, посвященной исследованию эмоционального выгорания педагогов высшей школы, проведено сравнение преподавателей гуманитарных и технических направлений для определения специфики профессиональной деятельности как фактора выгорания⁴⁵⁶. В результате выявлено, что выгорание находится на стадии формирования либо уже сформировано, у «гуманитариев» показатели более высокие (эмоциональное истощение выявлено у 46%, деперсонализация у 54%,

⁴⁵⁰ Лобанова Т.Л. Исследование факторов выгорания педагогов высшей школы. 2021 – ВКР Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1659074758&tld=ru&lang=ru&name=m_th_t.l.lobanova_2021.pdf&text=физиологические%20проявления%20профессионального%20выгорания

⁴⁵¹ Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов. 2016 ВКР Лесосибирский педагогический институт – филиал Сибирского федерального университета. URL: http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/32578/eiea_a_aa.pdf?sequence=1

⁴⁵² Бартош Т. П., Бартош О.П. Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов в разные периоды учебного года // Гигиена и санитария. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proyavlenie-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov-v-raznye-periody-uchebnogo-goda> (дата обращения: 08.08.2022).

⁴⁵³ Белановская О.В. Психическое выгорание педагогов как признак их профессиональной деформации // Психологическое сопровождение образовательного процесса [Текст]: сб. науч.ст.: в 2 ч. / Под общ.ред. Е.Л. Касьяник. – Минск: РИПО, 2014 – Ч.2. – С. 29 – 35

⁴⁵⁴ Катцова А.П. Оценка и анализ синдрома профессионального выгорания у педагогов, работающих с тяжелобольными детьми // Человеческий капитал. 2018. №10 (118). С.122–129

⁴⁵⁵ Проничева М.М. Особенности социальной перцепции у педагогов с синдромом эмоционального выгорания [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 3. С. 232–244. doi:10.17759/psylaw.2019090317

⁴⁵⁶ Черкашина Е. В., Высоцкая Н. В. Предварительные итоги исследования эмоционального выгорания педагогов высшей школы // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 18. – С. 24–26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predvaritelnye-itogi-issledovaniya-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-vysshey-shkoly> (дата обращения: 26.07.2022))

редукция личных достижений у 73%), чем у преподавателей технических дисциплин, у которых эмоциональное истощение выявлено у 37%, деперсонализация и редукция достижений по 55%. Полученные результаты объясняются авторами спецификой преподаваемых дисциплин.

В нашем исследовании у представителей испытуемых категории «руководители», совмещающие преподавательскую деятельность с административной, высокий уровень эмоционального истощения (в пределах 20-32 баллов) выражен больше, чем у половины опрошенных (55,5%), что свидетельствует о присущей им высокой утомляемости, и, как следствие, эмоциональной опустошенности. Высокий уровень деперсонализации (в пределах 18-25 баллов) проявляется у 32,2% опрошенных. Это может оказывать негативное влияние на взаимоотношения в коллективе: можно говорить о формальных взаимоотношениях, возможной чуждости, что формирует ощущение несправедливости. Редукция личных достижений выявлена еще у большего числа опрошенных (65,6%), что можно объяснить высокой критичностью руководителей (табл.2.5).

Таблица 2.5 – Результаты оценки уровня выраженности симптомов выгорания у категорий респондентов (в % от участников исследования)

Категория	Истощение			Деперсонализация			Редукция личностных достижений		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Преподаватели	16,6	66,6	16,8	8,2	66,6	25,2	66,6	12,5	20,9
Руководители	55,5	27,9	16,6	32,4	55,1	12,5	65,6	21,5	12,9

Полученные в отношении руководителей данные совпадают с результатами исследования К.В. Терещенко, выполненного под руководством С.Л. Фоменко, в Екатеринбурге в 2017-2018 гг. в рамках опытно-поисковой работы по выявлению уровня эмоционального выгорания личности руководителей образовательных организаций, в котором также выявлены высокие показатели: эмоциональное истощение у 40% опрошенных, деперсонализация у 43%, редукция личных

достижений (профессионализма) – 37%⁴⁵⁷. При этом всего лишь у четверти опрошенных по всем категориям низкие показатели проявления (не более 26%). Авторы выделили группу риска подверженных выгоранию – это руководители в должности от 7 до 10 лет в возрасте от 37 до 55 лет. По результатам их исследования менее подвержены выгоранию мужчины-руководители в возрасте до 30 лет с небольшим опытом работы до 5 лет и женщины-руководители старшей возрастной группы 55+ с опытом более 20 лет.

Проведенный анализ наличия профессионального выгорания в зависимости от должности респондентов показал, что менее подвержены выгоранию преподаватели и старшие преподаватели, у которых по всем симптомам проявляется низкий и средний уровни выраженности. У опрошенных преподавателей, занимающих должности доцента и профессора, средний уровень выраженности выгорания.

У работников вузов, которые совмещают преподавательскую деятельность с управленческой, уровень проявления профессионального выгорания неравномерный, но выше, чем у преподавателей (табл.2.6).

Таблица 2.6 – Результаты диагностики симптомов профессионального выгорания у преподавателей вуза в зависимости от должности (в % от общего числа)

Проявления выгорания Должность	Эмоциональное истощение			Деперсонализация			Редукция личных достижений		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Профессорско-преподавательский состав									
Преподаватель	4,2	12,2	2,8	–	16,6	8,6	18,6	–	3,2
Старший преподаватель	–	18,9	8,3	–	22,1	12,5	–	12,5	10,6
Доцент	9,6	17,8	5,7	4,1	11,6	4,1	22,4	–	4,8
Профессор	2,8	17,7	–	4,1	16,3	–	25,6	–	2,3
Руководители									
Заведующий кафедрой	17,2	9,3	4,2	14,8	10,8	–	14,8	8,0	7,4
Декан, заместитель декана	12,8	9,3	8,2	–	27,4	12,5	18,4	8,0	5,5
Ректор/ директор, проректор/	25,5	9,3	4,2	17,6	16,9	–	33,4	4,5	–

⁴⁵⁷ Терещенко К.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания руководителя современной образовательной организации. Институт общественных наук. Екатеринбург. 2018. ВКР URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/10561/2/04Tereschenko2.pdf> (дата обращения: 01.08.2022).

Таким образом, обнаружена связь уровня выгорания с позицией в должностной иерархии: профессиональное выгорание на более высоком должностном уровне проявляется у большего числа опрошенных.

При анализе результатов выдвигались гипотезы:

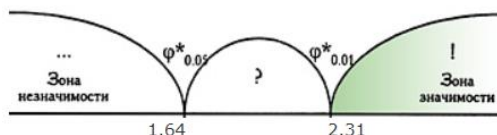
H_0 : Доля респондентов с проявлением истощения/деперсонализации/редукции достижений у преподавателей выше, чем у руководителей.

H_1 : Доля респондентов с проявлением истощения/деперсонализации/редукции достижений у преподавателей не выше, чем у руководителей.

Согласно результатам расчета критериев по Фишеру:

– по симптому «истощение» полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости, критерий равен 2,523. Значение $\varphi^* = 0,01$. Это означает, что при проведении аналогичных исследований вероятность значимости будет больше 1%-го уровня (рис.2.8).

Ось значимости:



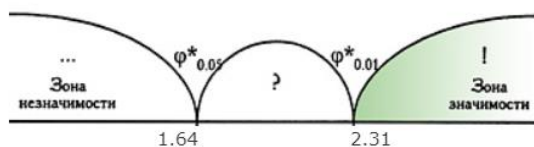
Ответ: $\varphi^*_{\text{эмп}} = 2.523$

Полученное эмпирическое значение φ^* находится в зоне значимости. H_0 отвергается

Рисунок 2.8 – Результаты математической обработки данных по показателю «истощение»

– по симптому «деперсонализация» полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости, критерий равен 2,79. Значение $\varphi^* = 0,01$. Это означает, что при проведении аналогичных исследований вероятность значимости будет больше 1%-го уровня (рис.2.9).

Ось значимости:



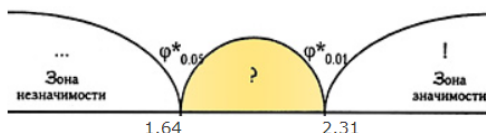
Ответ: $\varphi^*_{\text{эмп}} = 2.79$

Полученное эмпирическое значение φ^* находится в зоне значимости. H_0 отвергается

Рисунок 2.9 – Результаты математической обработки данных по показателю «деперсонализация»

– по симптому «редукция достижений» полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости, критерий равен 2,106. Полученное значение меньше граничного, соответственно, недостаточно оснований считать, что редукция личных достижений у ППС ярче выражена, чем у руководителей. Значение $\varphi^* = 0,01$. Это означает, что при проведении аналогичных исследований вероятность значимости преобладания наличия аспектов выгорания у руководителей будет больше 1%-го уровня. (рис.2.10)

Ось значимости:



Ответ: $\varphi^*_{\text{эмп}} = 2.106$

Полученное эмпирическое значение φ^* находится в зоне неопределенности. H_0 отвергается

Рисунок 2.10 – Результаты математической обработки данных респондентов по показателю «редукция достижений»

Использование χ^2 -критерия Пирсона подтверждает показатели, полученные с помощью углового критерия Фишера: по истощению $\chi^2_{\text{эмп}} = 165.662$ – превышает критическое значение, расхождения между распределениями статистически достоверны; по деперсонализации $\chi^2_{\text{эмп}} = 86.384$ – достоверно. Редукция личных достижений $\chi^2_{\text{эмп}} = 209.84$ равно критическому значению или превышает его, расхождения между распределениями статистически достоверны.

Сопоставление полученных при тестировании результатов с данными анкетирования выявило определенные противоречия: так, наличие всех у себя симптомов профессионального выгорания отметили только 58,3% опрошенных из всех групп респондентов, 20% респондентов не замечают у себя выгорания, но при этом отмечают наличие у коллег, остальные отмечают проявление некоторых признаков выгорания как у себя, так и у коллег. При этом установлено, что осознание наличия признаков профессионального выгорания начинается при значении выше 50% от максимальной выраженности одной из характеристик. Это означает, что на данный момент профессиональные риски привели к негативным последствиям.

Сравнительный анализ результатов тестирования в зависимости от стажа респондентов показал, что стаж работы связан с уровнем профессионального выгорания. Профессиональное выгорание у без малого половины опрошенных (41,5%), стаж которых превышает 15 лет, проявляется на среднем уровне с тенденцией к высокому, у 26,5% – на низком с тенденцией к среднему. У большей части респондентов, стаж которых менее 10 лет (65,2 %), профессиональное выгорание находится на низком уровне с тенденцией к среднему, а у трети из них показатели близки к высокому уровню. Критическим для преподавателей вузов можно считать период работы в течение первых 2-3 лет, так как у респондентов отмечаются высокие показатели по критерию «эмоциональная истощаемость». Таким образом, группа риска по проявлениям профессионального выгорания включает преподавателей, начинающих работать, и со стажем более 15 лет, что также согласуется с результатами исследования К.В. Терещенко и С.Л. Фоменко⁴⁵⁸.

В ходе опроса выявлены наиболее часто встречающие проявления профессионального выгорания. Так, 58,8% опрошенных отметили, что у коллег проявляется конфликтность, негативные взаимоотношения, депрессия, забывчивость, раздражительность, а также частые обострения хронических заболеваний и связанных с этим уходов на больничный. Как периодические

⁴⁵⁸ Терещенко К.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания руководителя современной образовательной организации. Институт общественных наук. Екатеринбург. 2018. ВКР URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/10561/2/04Tereschenko2.pdf> (дата обращения: 01.08.2022).

проявления отмечены головные боли, бессонница, ощущение постоянной усталости (рис.2.11).

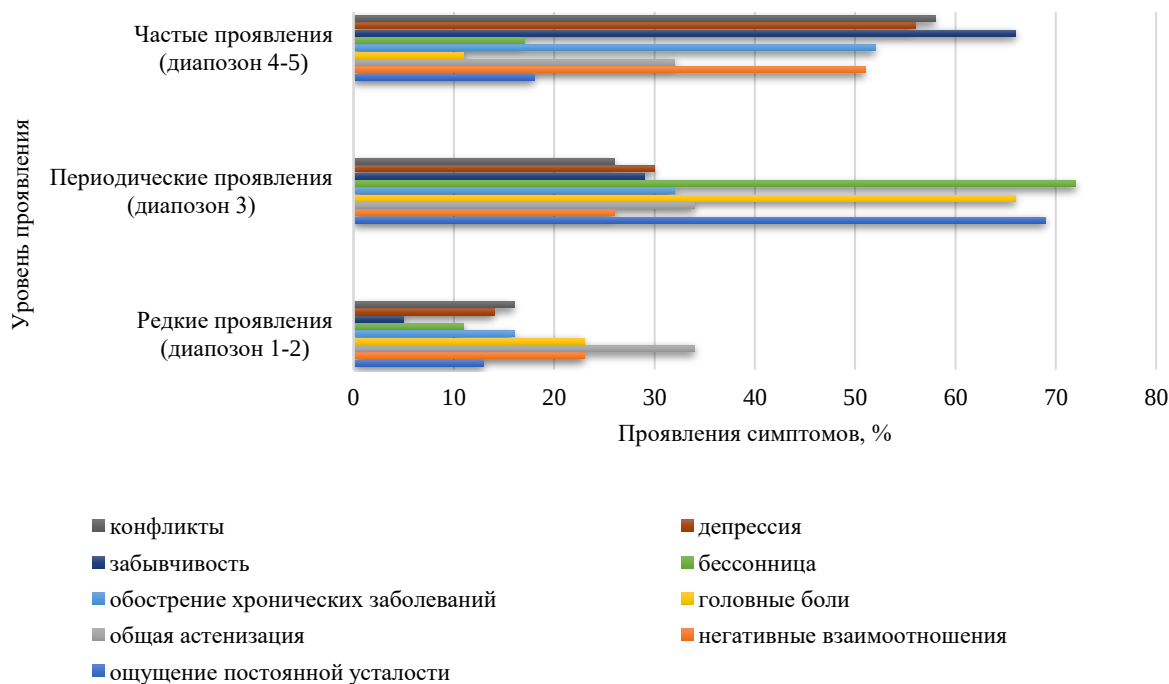


Рисунок 2.11 – Оценка частоты проявления симптомов выгорания преподавателями у коллег (в % выбранных ответов по каждому проявлению)

Опрос также позволил выделить наиболее выраженные психофизиологические проявления выгорания у опрошенных преподавателей:

- ощущение постоянной усталости даже после выходных и отпуска;
- ощущения эмоционального и физического истощения;
- общая астенизация;
- частые головные боли.

Опрошенные из категории «руководители» отметили следующие проявления выгорания как наиболее частые: хронический стресс, состояние постоянной усталости и изнеможения; отсутствие морального удовлетворения от работы; в меньшей степени проявляется состояние равнодушия и общий негативный настрой на работу, а также снижение оперативности выполнения поставленных задач (рис.2.12).

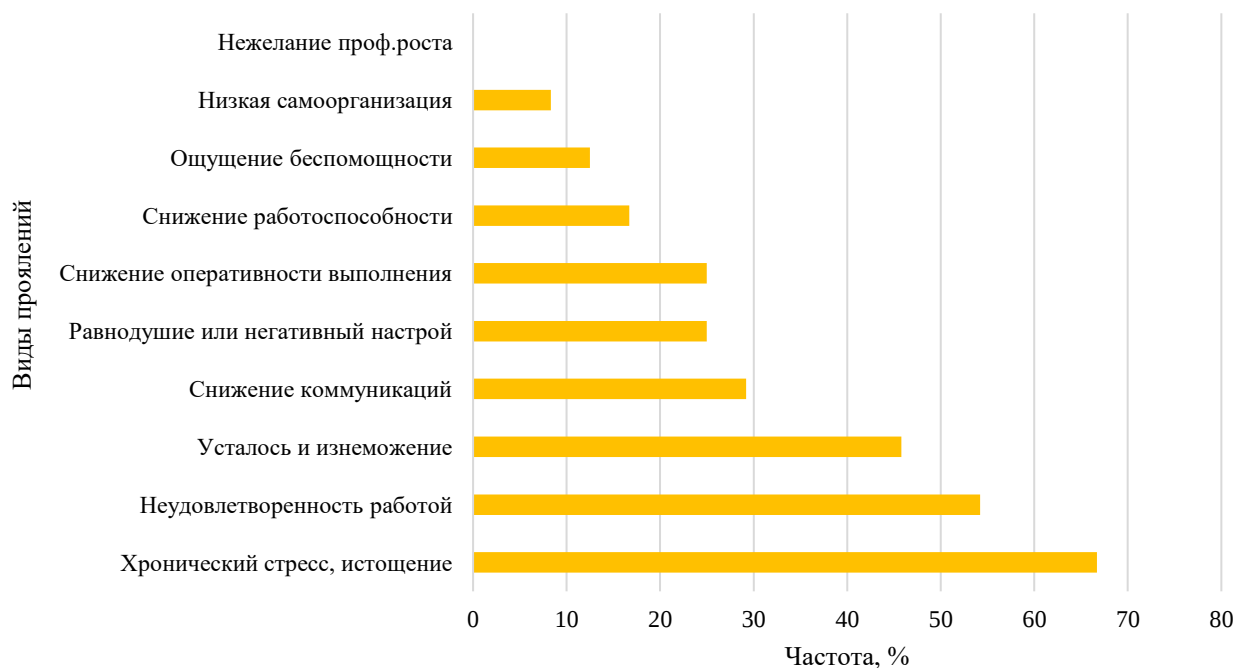


Рисунок 2.12 – Частота проявлений профессионального выгорания у руководителей (в % выборов от общего числа)

По-видимому, не выраженность последних проявлений связана с высоким уровнем ответственности, включением механизмов компенсации.

Все проявления профессионального выгорания можно разделить на поведенческие, психологические и физиологические. К поведенческим проявлениям относятся следующие особенности: рано приходит на работу и остается надолго или, наоборот, поздно появляется на работе и рано уходит; берет работу на дом; снижение энтузиазма, чрезмерно обращает внимание на детали; снижается способность принимать решения; избегает общения с коллегами, злоупотребление курением, алкоголем и т.д. Такого рода проявления в той или иной степени отметили у себя и коллег 58,2% преподавателей и 36,6% руководителей.

Психологические проявления – беспокойство, скука, обида, разочарование, неуверенность, гнев, раздражительность, подозрительность, чувство вины, чувство неостребованности, общая негативная установка на перспективы – отметили у себя и коллег 55,5% преподавателей и 32,8% руководителей.

Среди физиологических проявлений выделяются такие как постоянное ощущение усталости, изнеможения, частые головные боли и бессонница либо, наоборот, сонливое состояние, заторможенность – отметили у себя и коллег 58,8% преподавателей и 45,8% руководителей.

Студенты как заинтересованные участники образовательного процесса, испытывающие на себе отклонения в состоянии профессионального здоровья преподавателей, также замечали те или иные проявления профессионального выгорания практически у каждого преподавателя, ведущего у них занятия. Среди опрошенных только 16,9% не сталкивались с проявлениями выгорания у своих преподавателей, остальные отмечают в качестве наиболее частых проявлений следующие:

- утрата или снижение эмоциональной вовлеченности в профессиональной деятельности (73,7% опрошенных);
- чрезмерная напряженность в общении и поведении преподавателей (62,7%);
- усталость, утрата энергии (56,8%) (рис.2.13).

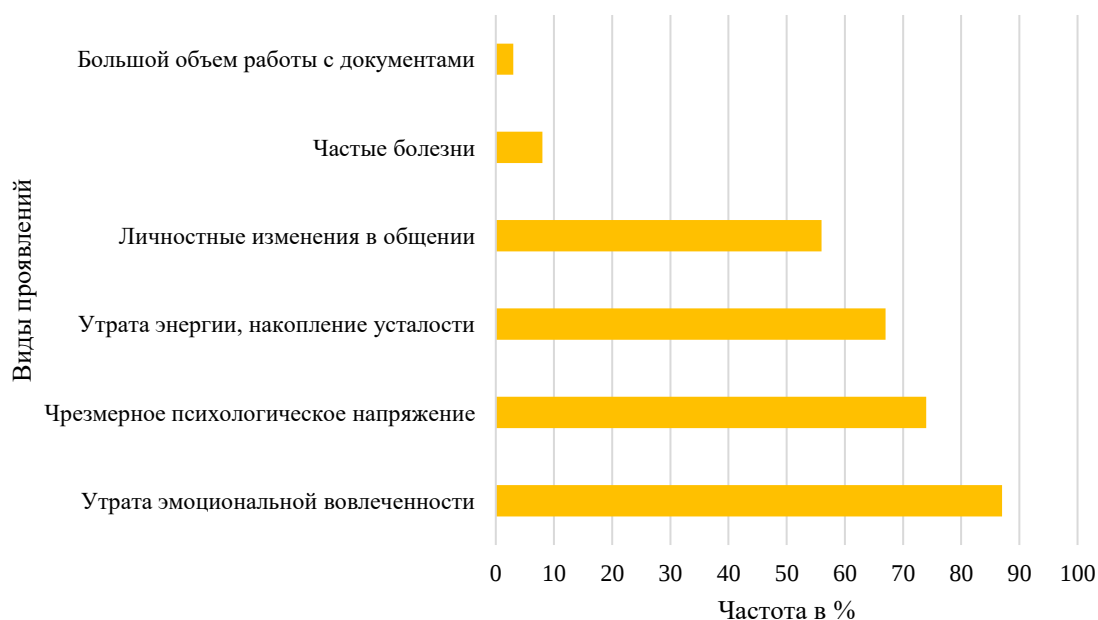


Рисунок 2.13 – Проявления профессионального выгорания у преподавателей по мнению студентов, %

Таким образом, обобщение результатов показывает, что респонденты всех групп отмечают наличие однотипных проявлений профессионального выгорания. Среди наиболее ярких, последствия которых могут отразиться на профессиональной деятельности, – изменение отношения к работе, безразличие к результатам деятельности, отсутствие активности в принятии решений и внедрении новшеств, ухудшение взаимоотношений с коллегами и студентами. Постепенно у преподавателей может изменяться привычный алгоритм действий (прокрастинация, откладывание проверок заданий и др.), появляться вредные привычки как попытка компенсации, которые могут привести к ухудшению общего состояния здоровья и работоспособности. Как следствие, утрата интереса и мотивации, «пресыщенность» работой и неудовлетворенность ею, тенденция к ограничению своих возможностей могут повлечь изменения в профессиональной деятельности и оказать негативное влияние на результаты.

Это находит отражение в результатах оценивания опрошенными из числа преподавателей последствий профессионального выгорания. Их обобщение позволяет сделать вывод, что профессиональное выгорание сказывается на общем состоянии здоровья, особенно физическом, и психологическом благополучии – так считают 51,8% и 42,6% респондентов соответственно. В несколько меньшей степени профессиональное выгорание влияет на поведение (47,5%) и самоорганизацию (34,8%).

Подавляющее большинство респондентов-преподавателей убеждено, что профессиональное выгорание отражается на качестве работы (91,6%), при этом в большей степени из-за снижения трудовой мотивации, чем профессионального уровня. Больше трети преподавателей (37,5%) отмечают, что последствия выгорания накладывают отпечаток на характер взаимоотношений с коллегами и студентами, приводят к постоянной усталости от общения и стремлению избегать контактов за пределами необходимости, формальности взаимодействия, неспособности к эмпатии.

Руководители также выделяют в качестве существенных последствий изменение характера взаимоотношений, и, кроме того, снижение оперативности принятия решений и интенсивности труда (38,3%).

Преподаватели, оценивая влияние профессионального выгорания на деятельность руководителей, отмечают изменение стиля управления в сторону большего формализма (19,6%) (рис.2.14).

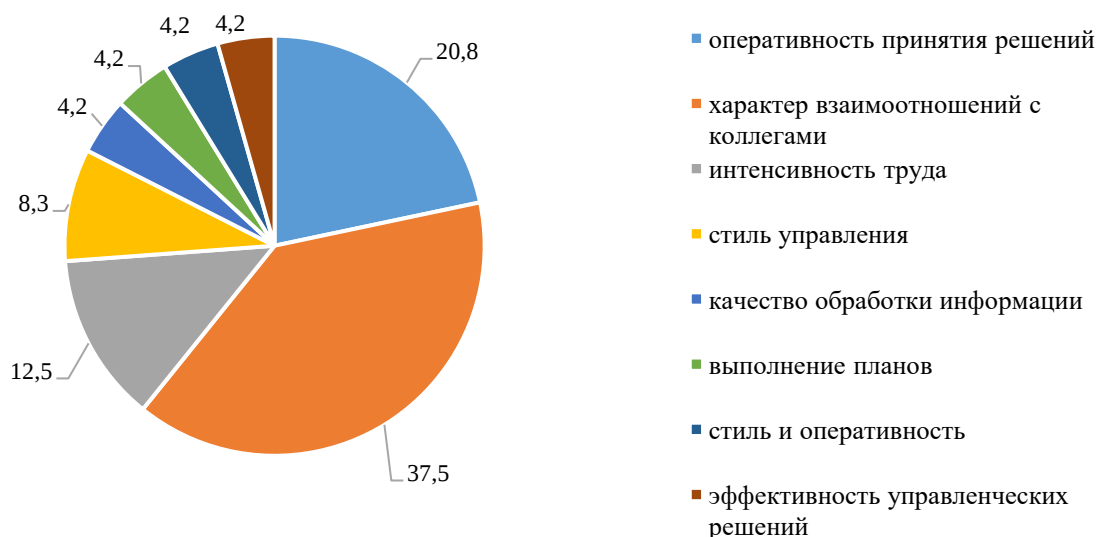


Рисунок 2.14 – Характеристики деятельности, на которые оказывает влияние профессиональное выгорание у руководителя (выбор критерия в %)

Студенты также в своем большинстве (84%) уверены, что профессиональное самочувствие и выгорание преподавателей оказывает негативное влияние на образовательный процесс и только 9,2% опрошенных считают, что самочувствие преподавателей никаким образом не влияет. Однако среди проявлений последствий профессионального выгорания обучающиеся отмечают несколько другие характеристики, а именно увеличение доли самостоятельной работы и заданий (71,2%), часто меняющиеся требования к выполнению письменных работ, сдаче зачетов и экзаменов (отмечают 78% опрошенных), снижение активности преподавателя на занятиях (56,8%). ухудшение взаимоотношений с преподавателями (70,3%). Как отмечают студенты: «становится сложно взаимодействовать с такими преподавателями». Последнее подтверждается тем, что 88% студентов хотя бы раз испытывали негативное отношение к себе или другим студентам из группы, когда преподаватель был «не в настроении».

Таким образом, наличие профессионального выгорания у преподавателей вузов отрицательно сказывается на качестве учебного процесса и взаимоотношениях.

В целом в результате опросов сделаны следующие выводы:

- установлено, что профессиональному выгоранию в вузах подвержены все преподаватели, но в большей степени лица, совмещающие управленческую деятельность с преподавательской, а также лица старшей и средней возрастной категории;

- выявлено наличие профессионального выгорания у респондентов, занимающих должности руководителей, доцентов и профессоров со стажем работы от 10 до 20 лет. У представителей ППС со стажем менее 10 лет и занимающих должности преподавателей, старших преподавателей профессиональное выгорание сформировано в меньшей степени;

- выявлено наличие симптомов выгорания практически у всех респондентов, степень выраженности которых преимущественно среднего и высокого уровня, что свидетельствует о тенденции к деструкциям в отношениях и выполнению обязанностей;

- проявления симптомов профессионального выгорания в виде истощения/деперсонализации/редукции личных достижений у преподавателей встречаются с той же частотой, что и у руководителей;

- проявления симптомов профессионального выгорания по-разному выражены у респондентов, занимающих различные должности: симптомы истощения и деперсонализации сформированы в большей степени у занимающих руководящие должности, а у старших преподавателей, доцентов и профессоров находятся на стадии формирования; на начальной стадии – у преподавателей; симптом редукции личных достижений не сформирован у старших преподавателей, у остальных находится на уровне формирования, за исключением руководителей, у которых данный симптом сформирован;

– отмечена тенденция проявления фаз профессионального выгорания от процесса формирования большинства симптомов к сформированности у большей части респондентов;

– последствия профессионального выгорания находят отражение в большой степени на поведенческом и психологическом уровнях личности, и в меньшей степени – на физическом, однако это входит в противоречие с оценками преподавателей, которые склонны отмечать проявления выгорания у себя в большей степени на физическом уровне и в меньшей степени на психологическом уровне, а у коллег в большей степени на поведенческом уровне;

– последствия проявлений выгорания преподавателей негативно отражаются на ведении образовательного процесса, руководителей – на стиле управления и принятии управленческих решений.

Таким образом, анализ результатов оценки наличия, степени выраженности и связи профессионального выгорания с личностными характеристиками и характеристиками деятельности преподавателей в вузе позволил установить разнообразие его проявлений на всех уровнях личности и практически у всех опрошенных, выявить определенную связь степени выгорания с возрастом, стажем работы, видом деятельности и должности, а также процессом и результатами профессиональной деятельности.

Полученные результаты побуждают к изучению связи выгорания с такими профессионально значимыми характеристиками преподавателя как эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность, так как сформированность может сглаживать проявления выгорания.

2.3. Взаимосвязь профессионального выгорания с коммуникативной компетентностью и эмоциональным интеллектом преподавателей вуза

В рамках исследования нами изучалась взаимосвязь профессионального выгорания преподавателей, коммуникативной компетентности и эмоционального

интеллекта, поскольку данные способности являются профессионально значимыми в преподавательской деятельности. Подтверждение этому находим в большом числе научных публикаций и исследований (Е.Ю. Сысоева, И.Ю. Боровкова, З.А. Магомеддибирова, Е.В. Терещенкова и др.). Так, авторами утверждается, что в социономических профессиях коммуникативная компетентность является стержневой характеристикой профессиональной деятельности, так как обеспечивает продуктивность взаимодействия. А в условиях массовизации высшего образования, повсеместного перехода на информационные образовательные технологии коммуникативная компетентность преподавателя приобретает особый статус⁴⁵⁹.

И.Ю. Боровкова подчеркивает, что коммуникативная компетентность является базовой из-за особенностей преподавательской деятельности: ежедневного интенсивного общения и взаимодействия с обучающимися и коллегами⁴⁶⁰. З.А. Магомеддибирова считает, что, в связи с профессиональной спецификой, коммуникативная компетентность является системообразующим ядром профессии⁴⁶¹. Е.В. Терещенкова, рассматривая коммуникативную компетентность как нравственно-психологическую категорию – способность педагога сопереживать, взаимодействовать и сотрудничать, подчеркивает, что совершенствование коммуникативной компетентности оказывает благоприятное воздействие на психологический климат в образовательном учреждении, степень эмоционального и мотивационного фона и результативность педагогической деятельности⁴⁶².

⁴⁵⁹ Сысоева Е.Ю. Развитие коммуникативной компетентности преподавателя вуза в системе повышения квалификации // Russian Journal of Education and Psychology. 2016. №11 (67). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kommunikativnoy-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii> (дата обращения: 15.01.2024).

⁴⁶⁰ Боровкова И.Ю. Формирование коммуникативной компетентности педагогов // Справочник педагога-психолога URL: <http://dou32ugansk.ru/storage/app/uploads/public> (дата обращения: 15.01.2024)

⁴⁶¹ Магомеддибирова З.А. Некоторые пути и средства формирования коммуникативных умений студентов педагогического вуза / З.А. Магомеддибирова // Международный научно-исследовательский журнал- 2021. - №6 (108). - URL: <https://research-journal.org/archive/6-108-2021-june/nekotorye-puti-i-sredstva-formirovaniya-kommunikativnykh-umenij-studentov-pedagogicheskogo-vuza> (дата обращения: 15.01.2024)

⁴⁶² Терещенкова Е. В. Коммуникативная компетентность педагога: профессиональный аспект // Концепт. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-pedagoga-professionalnyy-aspekt> (дата обращения: 15.01.2024).

В современном цифровом обществе становится все более востребованной такая разновидность коммуникативной компетентности как информационно-коммуникативная, под которой А.А. Мелихова понимает интегративную характеристику личностных качеств преподавателя, способного на основе возможностей современных технических средств эффективно выстраивать общение и взаимодействие в рамках образовательного процесса⁴⁶³.

В отношении эмоциональной компетентности или эмоционального интеллекта чаще всего понимается (М.В. Погодаева, Ю.В. Чепурко, И.Н. Андреева и др.) способность педагога воспринимать, распознавать и управлять как собственным эмоциональным состоянием, так и обучающихся. Эмоциональная компетентность педагога подразумевает умение принимать и понимать обучающегося, сопереживать ему, направлять его эмоциональный потенциал на личностное развитие⁴⁶⁴.

В современных условиях образовательной среды актуальность высокого уровня развития эмоционального интеллекта возрастает в связи с появлением глобальных вызовов, к которым следует отнести, в том числе, пандемию новой коронавирусной инфекции. В условиях санитарно-эпидемиологических ограничений, перехода на удаленный режим работы и преимущественно дистанционный формат обучения резко снижается возможность личного общения и взаимодействия, все чаще коммуникация носит формальный характер, что в ряде случаев приводит к негативным последствиям: недостаточной информированности и искажению информации, недопониманию и конфликтам и др. Это также подчеркивает значимость данных способностей преподавателей.

Таким образом, в нашем исследовании акцент на взаимосвязь коммуникативной компетентности, эмоционального интеллекта и профессионального выгорания обусловлен значимостью данных личностных

⁴⁶³ Мелихова А.А. Понятие информационно-коммуникативной компетентности в контексте проблем гуманизации процесса подготовки современного специалиста в техническом вузе // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. №9. С. 101- 108.

⁴⁶⁴ Погодаева М. В., Чепурко Ю. В. Исследование эмоциональной компетентности педагогов и ее развитие в ходе тренинговых занятий // Science for Education Today. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 51–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>

характеристик и их влиянием на качество и результативность профессиональной деятельности преподавателей. Кроме того, преподаватель как ключевой субъект образовательного процесса выступает системообразующим компонентом образовательной среды вуза, что приводит к отражению его профессиональных и личностных качеств на характеристиках образовательной среды в целом.

Традиционно взаимосвязь рассматриваемых характеристик изучается исследователями в большей степени в области социальной и педагогической психологии: (Е.Н. Бочкарева⁴⁶⁵, И.Н. Андреева⁴⁶⁶, В.С. Деревянченко⁴⁶⁷, А.Р. Каримова⁴⁶⁸, А.А. Кириллова⁴⁶⁹, Т.И. Солодкова⁴⁷⁰, Г.А. Виноградова⁴⁷¹, Ю.А. Громаковский⁴⁷², А.П. Маршевская⁴⁷³, О.И. Лебединцева⁴⁷⁴, Н.А. Худолей⁴⁷⁵ и др. Как показывает анализ публикаций, в основном рассматривается влияние эмоционального интеллекта на выгорание или коммуникативных компетенций на эмоциональный интеллект. Например, утверждается, что профессиональному

⁴⁶⁵ Бочкарева Е.Н. Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 13. № 3. С. 576–587.

⁴⁶⁶ Андреева И.Н. Эмоциональная компетентность в работе учителя / И.Н. Андреева // Народное образование. – 2006. – № 2. – С. 216–223

⁴⁶⁷ Деревянченко В.С. Эмоциональный интеллект как фактор преодоления профессионального стресса и выгорания педагогов // ОмГУ. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-kak-faktor-preodoleniya-professionalnogo-stressa-i-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 17.08.2022).

⁴⁶⁸ Каримова А.Р. Особенности коммуникативных качеств личности и их взаимосвязь с эмоциональным выгоранием учителей: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13. — Казань, 2003. — 24 с.

⁴⁶⁹ Кириллова А.А., Березовская Р.А. Уровень эмоциональной компетентности как фактор профессионального здоровья преподавателей высшей школы. URL: https://www.researchgate.net/publication/268806607_Emocionalnaa_kompetentnost_kak_faktor_professionalnogo_zdorov_a_prepodavatelej_vyssej_skoly

⁴⁷⁰ Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома выгорания и его развитие у педагогов : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. — Иркутск, 2011. — 24 с.

⁴⁷¹ Виноградова Г.А., Абрахимова Р.Ф. Взаимосвязь эмоционального выгорания и личностных особенностей руководителей образовательных учреждений. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2019;(1):41–47. <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2019-1-41-47>

⁴⁷² Громаковский Ю.А. Эмоциональная компетентность в эффективной деятельности руководителя вуза. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/gromakovckii.pdf>

⁴⁷³ Маршевская А.П. Взаимосвязь эмоционального интеллекта с коммуникативной компетентностью у сотрудников МВД / А. П. Маршевская. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 43 (333). — С. 82–85. — URL: <https://moluch.ru/archive/333/74416/> (дата обращения: 17.08.2022).

⁴⁷⁴ Лебединцева О.И. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессионального выгорания как актуальная проблема современной психологии // Живая психология. – С. 337–346. – doi: 10.18334/lp.4.4.38660

⁴⁷⁵ Худолей Н.А., Горькая Ж.В. Взаимосвязь элементов эмоционального интеллекта с коммуникативными навыками // Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн. 2017. № 8(38). URL: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/5012>

выгоранию может противостоять эмоциональная устойчивость, которая включается в структуру эмоционального интеллекта^{476, 477}.

Зарубежные исследователи также обращаются к данной проблеме. Так, С. Fiorilli, Р. Benevene считают, что преподаватели с более развитыми эмоциональными компетенциями лучше подготовлены к борьбе с эмоциональным напряжением и нагрузкой, способны осмысливать свои реакции на источники стресса⁴⁷⁸. В работе S. Lavy, R. Eshet утверждается, что, поскольку педагогическая деятельность сопровождается высокой эмоциональной напряженностью, психоэмоциональными перегрузками, то отсутствие навыка эмоциональной саморегуляции может привести к депрессивному состоянию и, как следствие, профессиональному выгоранию⁴⁷⁹.

Вопросами эмоционального интеллекта занимаются и отечественные авторы – специалисты различных отраслей научного знания: психологии (И.Н. Андреева, Е.Н. Бочкарева, М.Н. Бочкова, Е.А. Бородаенко, Н.Г. Васильева, М.А. Воробьева, А.Р. Гайнанова, О.И. Лебединцева, В.О. Пирожкова, И.А. Пухов, Н.Е. Ширинская и др.), социологии (Е.И. Жукова, С.Г. Максимова, З.А. Парфенова, Л.М. Полянова и др.), педагогики (О.В. Бажук, А.А. Васильев, М.В. Голубева, И.О. Елеференко, М.В. Ерхова, Л.Ю. Колтырева, И.В. Комаревцева, О.А. Крысанова, А.Т. Ларина, Т.И. Солодкова, А.Г. Тулегенова, Е.А. Чиркина и др.), философии (В.П. Харченко и др.) и др.⁴⁸⁰ При этом эмоциональный интеллект характеризуется развитием эмоциональной сферы личности, которая отвечает как за эмоциональный контроль,

⁴⁷⁶ Андреева И.Н. Синдром эмоционального выгорания у студентов педагогических и юридических специальностей / И.Н. Андреева // Феномен человека в психологических исследованиях и в социальной практике: материалы I международной научно-практической конференции 31 октября- 1 ноября 2003 года, Смоленск. - Смоленск: СГПУ, 2003. - С. 5-7.

⁴⁷⁷ Кочнева, Е. М. Эмоциональный интеллект в структуре профессиональной компетентности современного педагога / Е. М. Кочнева, Л. Б. Морозова, А. А. Никитина // Современные научные исследования: теория, методология, практика : Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции, Уфа, 13 июня 2019 года. Том Часть 3. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2019. – С. 90-99. – EDN ENGVKD.

⁴⁷⁸ Fiorilli C, Benevene P, De Stasio S, Buonomo I, Romano L, Pepe A and Addimando L (2019) Teachers' Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Front. Psychol.* 10:2743. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02743

⁴⁷⁹ Lavy S., Eshet R. Spiral effects of teachers' emotions and emotion regulation strategies: Evidence from a daily diary study // *Teaching and Teacher Education*. – 2018. – Vol. 73 (1). – P. 151–161. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.001>

⁴⁸⁰ Управленческие компетенции руководителей социальной сферы: оценка, формирование, развитие : моногр. /Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, Л.Н. Иванова, И.Ю. Парфенова, Е.А. Самсонова ; под науч.ред. Н.Н. Богдан ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2022. – 203 с., С.146–147

так и за эмоциональную устойчивость и эмпатию (П.М. Григорьева⁴⁸¹, Н.А. Польская⁴⁸², В.П. Кутеева⁴⁸³ и др.).

Очевидно, что взгляды отечественных и зарубежных авторов близки по пониманию сущности, структуры и основных характеристик эмоционального интеллекта. Как показывает изучение публикаций, оценка уровня сформированности эмоционального интеллекта представляет самостоятельную проблему. Как правило, исследователи предлагают различные критерии и показатели. Так, согласно Дж. Хэссону, оценивание уровня развития эмоционального интеллекта возможно по следующим критериям, которые одновременно выступают способом прогнозирования, при решении каких задач могут возникнуть трудности, и рекомендациями по развитию соответствующих способностей:

- развитие позитивного мышления – решение задач будет проходить быстрее, если подходить к ним с оптимизмом, негативные эмоции, напротив, тормозят процесс;

- реагирование на изменения – принятие ситуаций и изменений в повседневной жизни помогают быстрее адаптироваться и приспособиться к новым функциям, обязанностям и происходящему вокруг;

- терпимость как способность сохранять уравновешенность и спокойствие при решении вопросов в раздражающей обстановке;

- принятие оптимальных решений – объективное осмысление и принятие решения при балансе эмоциональных и умственных реакций на ситуацию;

⁴⁸¹ Григорьева П.М., Сапожникова Е.Е. Эмоциональное выгорание и эмоциональный интеллект у работников здравоохранения: эмпирическое исследование / П.М. Григорьева, Е.Е. Сапожникова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №7 (109). – URL: <https://research-journal.org/archive/7-109-2021-july/emocionalnoe-vygoranie-i-emocionalnyj-intellekt-u-rabotnikov-zdravooxraneniya-empiricheskoe-issledovanie> (дата обращения 01.08.2022). – doi: 10.23670/IRJ.2021.109.7.060

⁴⁸² Польская, Н.А. Особенности эмоциональной регуляции в связи со стрессом и выгоранием / Н.А. Польская, М.Н. Мухаметзянова // Психологические исследования. – 2018. – №61. – [Электронный ресурс] URL: <https://goo.su/1gtX> (дата обращения: 05.05.2021).

⁴⁸³ Кутеева, В. П. Эмоциональный интеллект как основа успешности в профессиональной деятельности / В.П. Кутеева, Г.Н. Юлина, Р.С. Рабаданова. // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2012. – №3(6). – [Электронный ресурс] URL: <https://goo.su/1gUe> (дата обращения: 5.05.2021).

– эмпатия – понимание своих потребностей и желаний, а также открытое транслирование их окружающим, мотивация к открытому выражению эмоций всех участников как основы взаимопонимания⁴⁸⁴.

Анализ перечня данных критериев показывает, что эффективность профессиональной деятельности связана с характером взаимодействия с другими: контролируя эмоциональное состояние, можно избежать эмоциональных срывов и снизить риск выгорания.

Высокий уровень эмоционального интеллекта, по мнению Р.Г. Макфарланда, позволяет снизить интенсивность негативных эмоций и предотвратить развитие эмоционального истощения, которое часто развивается в результате длительного переживания индивидом отрицательных эмоций⁴⁸⁵. E. Vlachou & D. Damigos, рассматривая адаптивную функцию эмоционального интеллекта, восстанавливающую утраченные ресурсы личности, выдвигают идею защитной способности специалистов с высоким уровнем эмоционального интеллекта от развития синдрома выгорания⁴⁸⁶.

В качестве ресурса преодоления синдрома профессионального выгорания эмоциональный интеллект рассматривается и отечественными исследователями (И.О. Солодкова⁴⁸⁷, О.А. Ветчинникова, О.Г. Япарова⁴⁸⁸ и др.). Ими доказано, что развитие эмоционального интеллекта у педагогов приводит к уменьшению симптомов профессионального выгорания, способствует повышению самооценки, возникновению желания совершенствовать профессиональные навыки. Следовательно, чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем ниже риск

⁴⁸⁴ Хэссон Дж. Развитие эмоционального интеллекта: Подсказки, советы, техники / Джилл Хэссон ; перевод В. Краснянская. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 128 с. — ISBN 978-5-9614-6744-4.

⁴⁸⁵ Бочкарева Е. Н. Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников контактного центра // Психология. Журнал ВШЭ. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnogo-vygoraniya-i-emotsionalnogo-intellekta-sotrudnikov-kontaktного-tsentra> (дата обращения: 01.08.2022).

⁴⁸⁶ Vlachou E. The Relationship between Burnout Syndrome and Emotional Intelligence in Healthcare Professionals / Vlachou E., Damigos D. // Health Science Journal, 2016. — V. 10. — № 5. P. 1–9. С.8.

⁴⁸⁷ Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома выгорания и его развитие у педагогов : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. — Иркутск, 2011. — 24 с.

⁴⁸⁸ Ветчинникова О.А., Япарова О.Г. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессионального выгорания педагогов образовательных организаций // Мир педагогики и психологии. №1 (30). 2019. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/vzaimosvyaz-emotsionalnogo-intellekta-i-professionalnogo-vygoraniya-pedagogov-obrazovatelnykh-organizatsij.html> дата обращения 01.08.2022

профессионального выгорания и, наоборот, развитие эмоционального интеллекта является сдерживающим фактором профессионального выгорания.

Обобщение результатов исследований и позиций авторов научных публикаций позволяет сделать вывод о том, что развитие эмоционального интеллекта является одним из эффективных способов предупреждения профессионального выгорания⁴⁸⁹.

Таким образом, на уровне теоретического обобщения можно сделать вывод о наличии взаимосвязи эмоционального выгорания, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания у преподавателей вуза, обусловленной спецификой их деятельности. Этот вывод подтверждается результатами нашего эмпирического исследования.

Анализ результатов анкетирования преподавателей и руководителей вуза по вопросам роли эмоционального интеллекта и его взаимосвязи с профессиональным выгоранием, показывает, что в обеих группах опрошенных мнения о высокой значимости эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности совпадают у подавляющего большинства респондентов (89% и 91% соответственно), при этом преподавателями подчеркивается необходимость оценивать уровень эмоционального интеллекта у руководителей при решении вопроса об избрании/назначении на должность. Руководители, в свою очередь, считают необходимым развивать эмоциональный интеллект у преподавателей.

По мнению респондентов, развивать эмоциональный интеллект необходимо

- для управления, контроля своих эмоций и понимания эмоциональных состояний других (37,5% руководители и 27,3% – преподаватели);

- эффективного принятия решений в конфликтных вопросах и ситуациях (25% руководители, 27,3% – преподаватели);

- налаживания продуктивных отношений (26% руководители; 9,1% – преподаватели);

⁴⁸⁹ Управленческие компетенции руководителей социальной сферы: оценка, формирование, развитие : моногр. /Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, Л.Н. Иванова, И.Ю. Парфенова, Е.А. Самсонова ; под науч.ред. Н.Н. Богдан ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2022. – 203 с., С.146–147

– управления стрессовыми ситуациями (12,5% руководители, 19,3% – преподаватели).

При этом часть преподавателей (19,1%) выделяют свойство эмоционального интеллекта как «определение стратегии самомотивации», необходимое для личностного и профессионального роста.

Эмоциональный интеллект, по мнению респондентов, проявляется в следующих способностях:

– самоуправлении своим эмоциональным состоянием (87,5% руководители и 54,4% преподаватели);

– умении противостоять стрессовым ситуациям и предотвращать конфликты (62,5% руководители, 45,5% преподаватели);

– управлении взаимоотношениями в коллективе, построении психологически комфортной атмосферы (50% руководителей и 36,4% преподаватели) (рис.2.15).



Рисунок 2.15 – Мнение респондентов о проявлениях эмоционального интеллекта (% соотношение опрошенных)

В качестве показателей отражения высокого уровня эмоционального интеллекта на успешности деятельности половина опрошенных руководителей назвали в качестве основных следующие:

- построение взаимовыгодных отношений (52%),
- формирование доверительной атмосферы (51%),
- построение четких планов и реализация совместных действий (50%).

Мнение преподавателей незначительно отличается от оценок руководителей: среди лидирующих показателей высокого уровня эмоционального интеллекта выделено

- построение четких планов и реализация совместных действий (36,4%),
- грамотное управление поведением сотрудников (36,4%),
- уверенные и решительные действия с высокой ответственностью за итоговый результат (27,3%) (рис.2.16).

Кроме того, преподаватели в отношении успешных руководителей с высоким уровнем эмоционального интеллекта отметили такие важные, по их мнению, характеристики, как корректное воздействие на сотрудников (37,5%), адекватное использование механизмов управления (25%).



Рисунок 2.16 – Мнение респондентов о проявлениях высокого уровня эмоционального интеллекта (% соотношение опрошенных)

В ходе опросов выявлено мнение респондентов о взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессионального выгорания. Варианты ответов, что они не связаны между собой или затруднились ответить, не выбрал ни один из опрошенных, в то время как с тем, что эмоциональный интеллект и

профессиональное выгорание взаимосвязаны, согласилось подавляющее большинство – 91,5% – опрошенных. При этом 83% указали на следующий характер связи: чем выше эмоциональный интеллект, тем более человек противостоит выгоранию; чем ниже эмоциональный интеллект, тем более он восприимчив и подвержен выгоранию.

Более половины (57%) опрошенных обеих категорий респондентов считают, что умение контролировать и управлять эмоциями будет способствовать предупреждению и профилактике профессионального выгорания. Нами не обнаружено значимых отличий в оценках преподавателей и руководителей. Подобная оценка согласуется с основными симптомами профессионального выгорания, которыми являются эмоциональное истощение и деперсонализация, и самой сущностью эмоционального интеллекта, выступающего личностным ресурсом успешности деятельности.

Помимо опроса нами проведено тестирование на выявление интегративного уровня эмоционального интеллекта и парциальных составляющих⁴⁹⁰. Оценка уровня развития эмоционального интеллекта проводилась в отношении участников исследования, у которых ранее установлено профессиональное выгорание различной степени выраженности. В тестировании приняли участие представители трех подгрупп, условно обозначенных нами как А – профессиональное выгорание сформировано и ярко проявляется; В – находящиеся на пограничной стадии (профессиональное выгорание формируется); С – проявляются начальные признаки формирования профессионального выгорания (выгорание не сформировано). Во внимание применялись показатели по значимым компонентам: эмоциональная осведомленность, управление эмоциями и общему уровню ЭИ.

Анализ результатов показал, что уровень эмоционального интеллекта статистически достоверно выше у преподавателей из группы С, чем у педагогов подгрупп В и А (табл.2.7).

⁴⁹⁰ Тест эмоционального интеллекта Холла. URL: <https://psytests.org/eq/hall-run.html?ysclid=lrrxr3qy4g451708030> (дата обращения 12.09.20023г.)

Таблица 2.7 – Сравнительные результаты оценки эмоционального интеллекта по подгруппам испытуемых, средние значения

Параметры	Подгруппы испытуемых			t-критерий для равенства средних значений, <i>при $p \leq 0,05$</i>					
				A/C		A/B		C/B	
	A	B	C	t	p	t	p	t	p
Эмоциональная осведомленность	7,33	7,95	10,75	-3,348	0,002	-2,654	0,005	3,495	0,001
Управление своими эмоциями	2,76	1,47	0,75	-1,95	0,056	-2,164	0,003	2,978	0,012
Эмоциональный интеллект	24,42	19,43	33,7	-1,942	0,037	-1,857	0,397	2,378	0,022

При сравнении средних значений показателей по шкалам выявлены следующие различия с достаточной степенью значимости:

– по шкале «эмоциональная осведомленность» между подгруппами А и С. Это свидетельствует о том, что преподаватели с несформированным выгоранием существенно лучше способны распознавать свои эмоциональные переживания, сочувствовать другим, принимать решения независимо от эмоций, чем преподаватели, у которых профессиональное выгорание сформировано;

– по шкале «управление своими эмоциями» между подгруппой А и подгруппой В. Следовательно, преподаватели, находящиеся на начальной стадии формирования выгорания проявляют лучшую способность управлять своими эмоциями и контролировать нежелательные проявления, чем те, у которых выгорание проявляется ярко.

Статистически не значимые различия по обеим шкалам ЭИ установлены у преподавателей со средним и начальным уровнем сформированности профессионального выгорания.

Таким образом, преподаватели с начальными признаками выгорания способны к контролю своих эмоций и чувств, умеют идентифицировать не только свои, но и чувства других людей, на что недостаточно способны преподаватели со

сформировавшимся выгоранием и находящиеся в группе риска. Полученные результаты свидетельствуют о выявленной связи степени выраженности профессионального выгорания с уровнем эмоционального интеллекта.

Наличие взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональным выгоранием свидетельствует о возможности использования способов развития эмоционального интеллекта для профилактики и преодоления профессионального выгорания.

Помимо взаимосвязи эмоционального интеллекта с профессиональным выгоранием нами изучалось связь коммуникативной компетентности и проявлений выгорания у преподавателя вуза.

В социологических исследованиях коммуникативная компетентность раскрывается как способность участника общения координировать собственные речевые действия, а также действия коммуникативных партнеров в соответствии с выбранной целью в условиях конкретной коммуникативной ситуации⁴⁹¹. В зависимости от концепции исследователя, коммуникативную компетентность рассматривают как имеющую самостоятельную значимость для успешности деятельности личности и входящую в профессиональную компетентность работников, средством труда в которых является общение и взаимодействие с другими⁴⁹². Данную позицию разделяет Большанина Л.В. применительно к преподавателю вуза. По мнению исследователя, от коммуникативной компетентности преподавателя вуза, его потребностей и мотивации в профессиональном общении с обучающимися и коллегами зависит характер его коммуникативной активности и разделяемые им коммуникативные ценности. Если преподаватель высшей школы не обладает необходимым уровнем развития коммуникативной компетентности и не готов мобильно управлять процессом взаимодействия в ходе обучения, содействовать взаимопониманию студентов, а

⁴⁹¹ Шумилова Е.А. Концепция формирования социально-коммуникативной компетентности будущих педагогов в вузе (монография) / Е.А. Шумилова. – М.: изд.-во Моск. гос. обл. ун-та, 2010. – 364 с.

⁴⁹² Сорокина Н.И. Коммуникативная компетентность в профессиональной подготовке специалиста // АОН. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-v-professionalnoy-podgotovke-spetsialista> (дата обращения: 17.08.2022).

также применять коммуникативные средства, то реализация современных личностно ориентированных образовательных технологий будет невозможна^{493, 494}.

Полученные при изучении теоретических материалов выводы нашли подтверждения в результатах нашего эмпирического исследования. Так, по мнению участников анкетирования, коммуникативная компетентность необходима для эффективного общения с коллегами и подчиненными (так считают 38,4% руководителей и 9,5% ППС), использования эффективных методов управления (27,3% руководители, 47,6% ППС), поддержания авторитета среди подчиненных и коллег (27,3% руководители и 14,3% ППС).

С точки зрения опрошенных преподавателей коммуникативная компетентность формирует необходимые профессиональные навыки и качества, такие как умение осуществлять профессиональную коммуникацию (90,5%), создавать команды (85,7%), а также обладать социальной пластичностью (42,9%). Представители опрошенных руководителей также отметили влияние коммуникативной компетентности на умение создавать команды (81,8%), донести цели и четкий план действий (72,7%) и способность вести переговоры, вдохновляя сотрудников на желаемый результат (63,8%);

Отдельного обсуждения заслуживают результаты опроса в отношении мнения респондентов о взаимосвязи профессионального выгорания, коммуникативной компетентности и эмоционального интеллекта. Также, как и в отношении эмоционального интеллекта, практически все участники анкетирования (96,7%) согласились с тем, что уровень развития коммуникативной компетентности связан с подверженностью профессиональному выгоранию. При этом 59% связь охарактеризовали как «чем выше уровень коммуникативной компетентности, тем ниже риск возникновения выгорания и наоборот», а 35% выбрали вариант, что при высокой степени сформированности выгорания уменьшаются проявления коммуникативной компетентности в поведении. В

⁴⁹³ Большанина Л. В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза: критерии и направления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № S8. – С. 7–11. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76096.htm>.

⁴⁹⁴ Большанина Л. В. Структура, компоненты и уровни коммуникативной компетентности преподавателя вуза // Концепт. 2017. №S11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-komponenty-i-urovni-kommunikativnoy-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 04.08.2022).

качестве примеров в графе «другое» приведены следующие проявления низкого уровня коммуникативной компетентности: эмоциональная неустойчивость, избегание и агрессия в общении, некорректное эмоциональное реагирование, формализм и эмоциональная отстраненность во взаимодействии.

Можно видеть, что данные характеристики являются поведенческими проявлениями симптомов профессионального выгорания. Напротив, высокий уровень коммуникативной компетентности с проявлениями эмотивности, готовности к выстраиванию отношений сотрудничества, умений идти на компромиссы формируют стратегию защиты от профессионального выгорания.

При определении связи профессионального выгорания и коммуникативной компетентности преподавателя с помощью теста Михельсона (в адаптации Ю.З. Гильбуха) оценивался уровень коммуникативных знаний (КЗ), в том числе знаний делового этикета в вербальном поведении, коммуникативных умений (КУ), например, вступать в контакт, адекватно реагировать на критику и провоцирующее поведение со стороны собеседника, коммуникативных навыков (КН) – принимать и оказывать поддержку партнерам по общению и др. у участников исследования подгрупп с различной степенью выраженности профессионального выгорания.

На основе результатов балльной оценки КЗ, КУ и КН каждого испытуемого рассчитывались средние значения по подгруппе (табл. 2.8)

Таблица 2.8 – Результаты оценки коммуникативной компетентности по отдельным составляющим у подгрупп испытуемых с различной степенью выраженности профессионального выгорания (баллы, при max=10)

Показатели	Средние значения		
	А	В	С
Коммуникативные знания	7,8	8,2	9,3
Коммуникативные умения	6,1	6,9	8,6
Коммуникативные навыки	4,7	6,3	7,8

Значимая часть испытуемых преподавателей (59%), имеющих выраженную степень выгорания, проявила низкие коммуникативные способности, у них

выявлено дисгармоничное формирование КК: знания и умения проявляются лучше, чем навыки.

Общий уровень коммуникативной компетентности (КК) определялся как среднее значение трех показателей. Проводилось сравнение по общему уровню КК участников каждой из трех подгрупп с учетом U-критерия Манна-Уитни (табл.2.9).

Таблица 2.9 – Сравнительные показатели уровня коммуникативной компетентности у испытуемых подгрупп с разной степень выраженности профессионального выгорания (баллы, средние значения)

Показатель	А		В		С		U Манна –Уитни А/С	Р
	М	±m	М	±m	М	±m		
Уровень коммуникативной компетентности	9,64	4,01	12,62	3,72	15,83	3,24	193,00	p<0,01

Таким образом, наблюдаются значимые различия в подгруппах по показателю «уровень коммуникативной компетентности» ($U=193$; $p<0,01$). Согласно методике, чем больший балл получен респондентом по данному показателю, тем хуже его коммуникативная компетентность. В группе С балл выше, чем в В и А, следовательно, уровень коммуникативной компетентности в подгруппе преподавателей с профессиональным выгоранием ниже. Во подгруппе С практически все респонденты с развитыми коммуникативными компетенциями. Это подтверждает, что уровень коммуникативной компетентности в группе с начальными признаками и формирующимся выгоранием достоверно отличается от преподавателей, у которых выгорание сформировано. Соответственно можно утверждать наличие связи коммуникативной компетентности и выгорания.

Исследование показывает, что респонденты с низким уровнем коммуникативной компетентности испытывают затруднения в повседневном общении и взаимодействии с коллегами и студентами, избегают вербальных контактов. Им сложно поддержать инициативу собеседника в коммуникации, справляться с трудными и напряженными ситуациями общения.

В зависимости от проявлений характеристик коммуникативной компетентности (по ответам испытуемых в рамках теста) выделяются следующие

виды поведения: компетентное, зависимое и агрессивное. Компетентное поведение проявляется при высоком уровне коммуникативных способностей, что позволяет преподавателю успешно справляться с различными ситуациями межличностного и группового общения в очной или заочной форме. Зависимое и агрессивное поведение характерно для преподавателей с дисгармоничным проявлением коммуникативной компетентности, например, когда коммуникативные знания сформированы лучше, чем умения и, особенно, навыки. Отличия в проявлениях зависимого поведения от агрессивного заключается в характере реагирования в сложных и конфликтных ситуациях общения, принятии на себя или возложении на других вины за неуспешность взаимодействия.

Очевидно, что для профессиональной деятельности в условиях современной образовательной среды приемлем только компетентный вид поведения. Однако такой вид проявляется только у преподавателей, сохраняющих профессиональное здоровье. Результаты у преподавателей с признаками профессионального выгорания неоднозначны, так как у них проявляется и тот, и другой тип коммуникативного поведения (табл.2.10).

Таблица 2.10 – Результаты оценки типа коммуникативного поведения у испытуемых подгрупп с различной степенью выраженности
(в % от общего числа респондентов)

Тип поведения	Подгруппы		
	А	В	С
Компетентное	5,8	34,6	84,9
Агрессивное	25,8	17,5	6,8
Зависимое	68,4	47,9	8,3

Очевидно, что это имеет ситуационную обусловленность: в разных случаях, типах и формах общения преподаватель проявляет тот или другой тип. В целом особенности выбора типа коммуникативного поведения преподавателя зависят от наличия у него в момент взаимодействия психофизических и, прежде всего, эмоциональных, ресурсов.

Таким образом, данное исследование также выявило связь профессионального выгорания с коммуникативной компетентностью. Обобщение результатов показывает, что уровень сформированности эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности взаимосвязан со степенью профессионального выгорания: у преподавателей с более выраженным профессиональным выгоранием проявляется недостаточный уровень эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности, что не может не отражаться по характеристиках их профессиональной деятельности. Эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность проявляются в способности к эмоциональному участию в общении и взаимодействии, что позволяет устанавливать и поддерживать конструктивные взаимоотношения – значимый компонент профессиональной деятельности, в том числе в условиях высшей школы. Обе способности являются важным фактором адаптации к изменяющимся условиям среды, оптимизации межличностного взаимодействия, позитивного просоциального поведения. Развитый эмоциональный интеллект и высокий уровень коммуникативной компетенции снижают предрасположенность к выгоранию, позволяют компенсировать его проявления и сглаживают степень выраженности.

Предпринятое нами исследование позволило расширить и дополнить понимание взаимосвязи эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания. Дальнейшие исследования могут быть направлены на поиск механизмов формирования необходимого уровня эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности для преодоления и предупреждения профессионального выгорания.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Обзор источников показал многогранность подходов к изучению и описанию феномена профессионального выгорания. Изучение подобных состояний и

сопоставление с проявлениями профессионального выгорания позволило отграничить его от сходных дефиниций. Исследование профессионального выгорания у преподавателей вузов с опорой на рассмотренные теоретико-методологические положения и собственные эмпирические данные позволили создать конструкт феномена профессионального выгорания, включающий ядро, уровни и характеристики проявлений применительно к образовательной среде вуза.

Установлена система факторов, включающих внешние и внутренние, объективные и субъективные причины и условия, приводящие к профессиональному выгоранию.

Анализ и обобщение публикаций позволил выявить основные факторы – причины и условия, влияющие на формирование выгорания у преподавателей вузов. При изучении факторов и причин возникновения выгорания выявлено противоречие между внешней средой и личностными характеристиками, рассогласование которых приводит к появлению симптомов. Разработана классификация причин и условий, приводящих к появлению профессионального выгорания у преподавателей и основанная разных уровнях функционирования системы высшей школы, образовательной среды, профессиональной деятельности и личности преподавателя.

Установлено, что характер и условия профессиональной деятельности, сочетанное воздействие личностных и организационных факторов связаны с профессиональным выгоранием.

В результате исследования с помощью анкетирования и психологического тестирования установлено наличие симптомов выгорания во всех группах опрошенных, проявление симптомов профессионального выгорания в виде истощения/деперсонализации/редукции личностных достижений как у преподавателей, так и руководителей в вузах.

Кроме того, выявлен ряд закономерностей проявления выгорания. Так, установлена зависимость появления профессионального выгорания от занимаемой должности: чем выше должность и уровень ответственности, тем больше риск

выгорания. Наличие и степень выгорания зависит и от стажа работы: чем больше стаж работы, тем проявления профессионального выгорания более сформированы и степень его проявления выше, однако, отмечается период риска выгорания в первые два года работы.

Определены наиболее часто встречающиеся симптомы проявления выгорания у преподавателей – это психофизиологические проявления, а у руководителей – организационно-поведенческие. Кроме того, выявлено рассогласование в отражении последствий профессионального выгорания на физическом, психологическом и поведенческом уровнях личности.

Установлено, что профессиональное выгорание преподавателей оказывает негативное воздействие на ведение образовательного процесса, а у руководителей в вузе – на стиль управления и принятие управленческих решений.

Рассмотрение взаимосвязи эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания преподавателей позволило сделать вывод, что эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность являются ключевыми характеристиками профессиональной и управленческой деятельности и их развитие может стать эффективным способом предупреждения профессионального выгорания, так как установлена высокая значимость развития эмоционального интеллекта у всех участников образовательного процесса, а также, что развитие эмоционального интеллекта способствует не только навыкам управления и контроля эмоций, но и контролю ситуации при принятии решений и налаживанию взаимоотношений в коллективе. От уровня развития эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности преподавателя зависит восприимчивость и подверженность личности к выгоранию, а у руководителя, кроме того, стиль управления, характер действий, качество постановки и реализация планируемых задач.

Таким образом, тесная взаимосвязь эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности с профессиональным выгоранием позволяет сделать вывод о необходимости целенаправленного формирования данных личностных качеств для предупреждения и преодоления выгорания.

Глава 3. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

3.1. Направления и меры предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей вузов

Рассмотрению направлений и мер предупреждения и преодоления выгорания личности в профессиональной деятельности, какая бы при этом не использовалась дефиниция – эмоциональное, психологическое или профессиональное, посвящено достаточно много работ исследователей (О.П. Андрианова⁴⁹⁵, М.В. Борисова⁴⁹⁶, Е.В. Котова⁴⁹⁷, Ф.К. Стром⁴⁹⁸, Е.В. Сурова⁴⁹⁹, Е.И. Чердымова⁵⁰⁰), в том числе, в сфере педагогической деятельности (О.И. Бабич⁵⁰¹, Л.А. Иванова⁵⁰², Ю.Н. Казаков⁵⁰³, Г.С. Никифорова⁵⁰⁴, Ю.А. Никишина⁵⁰⁵, И.В. Фокина⁵⁰⁶, Г.С.

⁴⁹⁵ Эмоциональное выгорание и методы его профилактики // Молодой ученый. — 2022. — № 11 (406). — С. 198–199. — URL: <https://moluch.ru/archive/406/89437/> (дата обращения: 14.08.2022).

⁴⁹⁶ Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 14.08.2022).

⁴⁹⁷ Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/01/12/d5478cb846571c9d8e1844af240a75bb/kotova-ev-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vyigoraniya-uchebnoe-posobie.pdf>

⁴⁹⁸ Стром Ф.К. Эмоциональное выгорание и его профилактика / Роспотребнадзор Калининградской области. URL: <http://39.rospotrebnadzor.ru/content/emocionalnoe-vygoranie-i-ego-profilaktika>

⁴⁹⁹ Профилактика эмоционального выгорания у специалистов организаций социального обслуживания: метод. пособие [Электронный ресурс] / сост. Е.В. Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2017.

⁵⁰⁰ Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с.

⁵⁰¹ Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2009. 116 с.

⁵⁰² Иванова Л. А. Профессиональное выгорание педагога // Молодой ученый. — 2016. — № 1 (105). — С. 709–711. — URL: <https://moluch.ru/archive/105/24868/> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁰³ Казаков Ю. Н. Профилактика эмоционального выгорания в социально-психологической безопасности профессионального здоровья педагога: монография / Ю.Н. Казаков, Е.А. Хакимова; Ю.Н. Казаков, Е.А. Хакимова; Российская акад. социальных наук. – Москва: МПГУ, 2010. – 125 с.

⁵⁰⁴ Психология здоровья: под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Питер. 2016. 607 с.

⁵⁰⁵ Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога : методические рекомендации / сост. Ю.А. Никишина. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2020. – 64 с.

⁵⁰⁶ Фокина И.В., Цатурян М.О. Профилактика профессионального выгорания у педагогов: методическое пособие. Серия «На пути к эффективной школе». – Вологда: Департамент образования Вологодской области, Вологодский институт развития образования, 2018. – 36 с. URL: <https://u07.edu35.ru/attachments/article/1979/Профилактика%20профессионального%20выгорания%20у%20педагога.pdf>

Щеглова⁵⁰⁷, и др.). В отношении преподавателей системы профессионального образования таких работ существенно меньше (Л.И. Григорова⁵⁰⁸, В.Г. Ляшенко⁵⁰⁹, В.В. Соболев⁵¹⁰ и др.), а исследований, направленных на поиск путей совершенствования управления образовательной средой вуза с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей нами не обнаружено. Именно поэтому в нашем исследовании мы будем опираться на разработанные теоретико-методологические подходы, результаты вторичных социологических исследований и полученные нами эмпирические данные.

Изучение публикаций показало, что на сегодняшний день авторами определено множество различных мер преодоления профессионального выгорания, но в большинстве случаев они направлены на выгорание в стадии сформированности и, как правило, носят психологический характер (Е.А. Багнетова⁵¹¹, Н.Е. Водопьянова⁵¹², В.Г. Куроедов⁵¹³, С.А. Наличаева⁵¹⁴, Т.Ю. Овсянникова⁵¹⁵ и др.). В то время как, на наш взгляд, необходимо разрабатывать механизмы, направленные на предупреждение выгорания на основе имеющихся знаний о возможных факторах и профессиональных рисках.

⁵⁰⁷ Щеглова Г.С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 8. С. 56–60. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskaya-korreksiya-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-shkoly>.

⁵⁰⁸ Условия и механизмы профилактики синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов средней и высшей школы / Л. И. Григорова, А. В. Меньшова, Е. Б. Звонарева, Ю. Б. Черкасова // Перспективы науки. – 2021. – № 10(145). – С. 60–63.

⁵⁰⁹ Ляшенко В. Г., Целютина Т. В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов в учреждении высшего образования // StudNet. 2020. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-v-uchrezhdenii-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵¹⁰ Соболев В.В. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов // Символ науки. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korreksiya-i-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-v-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-1> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵¹¹ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1–1. – С. 27–31. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=30864> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵¹² Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания» диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 238 с.

⁵¹³ Куроедов В.Г., Алабушев В.Ю., Зирне Л.О. Профессиональные риски и здоровье педагога // Journal of methodological publications «МЕРО. URL: <https://me-po.ru/articles/717-professionalnye-riski-i-zdorove-pedagoga.html>

⁵¹⁴ Наличаева С.А., Талызенкова М.Г. Психология профессионального выгорания: изд-во Филиала МГУ в г. Севастополе, 2012. – 60 с.

⁵¹⁵ Овсянникова Т. Ю. Психологические условия предупреждения синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Овсянникова Т. Ю.; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т]. – Астрахань, 2008. – 203 с.: ил. РГБ ОД, 61 09–19/185

Анализ направлений преодоления профессионального выгорания показал, что традиционно авторы выделяют два вектора работы:

- с выгоранием конкретной личности путем учета ее индивидуальных особенностей^{516, 517};

- по снижению действия организационных и статусно-ролевых стрессов⁵¹⁸.

Обобщение исследований показывает, что большинство авторов сходятся во мнении, что исходным теоретико-методологическим принципом в преодолении выгорания является формирование конструктивной стратегии отношения самого субъекта к профессиональной деятельности, способствующей поддержанию и укреплению работоспособности. В рамках данной стратегии, как правило, выделяется в качестве основного направления деятельности устранение личностных факторов, способствующих развитию выгорания, что подразумевает оказание психологической помощи и поддержки работникам с целью восстановления эмоционально–психофизиологических ресурсов личности, а также активизации профессиональной мотивации⁵¹⁹. Среди наиболее часто называемых мер – способы психологической разгрузки сотрудников, направленные на ликвидацию проявлений профессиональных деформаций, развитие навыков релаксации, саморегуляции, самоконтроля и др.

Примером данного подхода являются направления, выделенные Д.Г. Труновым⁵²⁰. Исследователь называет такие направления в борьбе с синдромом профессионального выгорания:

- «приспособление себя к работе» – процесс профессиональной адаптации, выражающийся в развитии профессионально–важных качеств личности;

⁵¹⁶ Коваленко А.В., Шиканов Л.А. Профессиональная деформация личности. – Томск: Изд-во ТПУ, – 2009. – 90 с. С.58

⁵¹⁷ Методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов / И.В. Возняк, О.И. Шпилевая, А.З. Киверник и др. – Белгород, 2020. – 123 с. URL: <https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2021/07/mr-po-prof-emoc-vygoraniya.pdf>

⁵¹⁸ Синдром профессионального выгорания: профилактика и коррекция: методическое пособие. – Калуга: Научно–методический образовательный инновационный центр «Здоровье», 2013. – 17с., С.11.

⁵¹⁹ Марийчук Е.О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников // Международный научно–исследовательский журнал. – 2016. – №8(50). – С. 52. 25

⁵²⁰ Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998. – №5. – С. 31. 26

- «приспособление работы к себе» – перестройка и адаптация под свои особенности условий профессиональной деятельности;
- «экономичный расход эмоциональных ресурсов» – снижение количества эмоциональных затрат в процессе работы;
- «восстановление» – восстановление психоэмоциональных потерь с помощью различных способов компенсации затраченных усилий и стимулирующих мероприятий⁵²¹.

Похожие направления выделяют и другие исследователи (С.А. Наличаева⁵²², О.К. Ожегова⁵²³, Т.М. Сычева⁵²⁴ и др.), показывая их эффективность.

Очевидно, что при данном подходе большая часть работы в восстановлении эмоционально-психофизиологических ресурсов личности отводится самому специалисту и психологам, что вызывает определенную критику: во-первых, профессиональная психологическая помощь взрослым вследствие недостаточного развития данной сферы не является доступным видом услуг, кроме того, в нашей стране в силу исторических особенностей до сих пор присутствует настороженное отношение населения к психолого-психиатрической помощи, что не способствует формированию адекватного запроса^{525, 526}, в-третьих, обращение за психологической помощью требует соответствующей активности и мотивации, что в условиях их снижения при выгорании само по себе проблематично. Однако подобные критические замечания не значат, что такого рода меры не должны рассматриваться, скорее, следует понимать их определенную ограниченность и искать способы повышения эффективности их применения.

⁵²¹ Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998. – №5. – С. 31. 26

⁵²² С.А. Наличаева, М.Г. Талызенкова Психология профессионального выгорания. Севастополь. 2012 <https://studfile.net/preview/1664989/>

⁵²³ Ожегова О. К. Феномен профессионального выгорания у HR–менеджеров // Молодой ученый. — 2020. — № 45 (335). — С. 335–339. — URL: <https://moluch.ru/archive/335/74708/> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵²⁴ Сычева Т.М. Взаимосвязь готовности личности к изменениям и эмоционального выгорания у педагогов высшей школы. URL: https://docviewer.yandex.ru/view/1147774237/?page=77&*=&lang.ru/ (дата обращения: 14.08.2022).

⁵²⁵ Без смиренных рубашек: URL: <https://kgd.ru/news/society/item/87972-bez-smiritelnyh-rubashek-glavnyj-psihiatr-regiona-o-nastorozhennosti-k-vracham-netipichnyh-priznakah-depressii-i-schaste-na-chuzhom-gore> (дата обращения: 14.08.2022)

⁵²⁶ Что такое эмоциональное выгорание / RENEWAL. URL: <https://www.renewal.ru/voprosy-zdorovya/chto-takoe-emotsionalnoe-vygoranie/> (дата обращения: 14.08.2022)

Близким к данному подходу является способ преодоления профессионального выгорания, который считается традиционным принципом для отечественной практики борьбы с нарушениями всех видов здоровья – оздоровительные мероприятия и ведение здорового образа жизни в целом, под которыми понимаются целенаправленный комплекс мероприятий по сохранению физического, психического, эмоционального и социального здоровья. Здоровый образ жизни (далее ЗОЖ) – это деятельность человека, стиль его жизни, правила и привычки, которые обеспечивают максимальное укрепление и сохранение здоровья, профилактику заболеваемости и травм⁵²⁷. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. № 8 под здоровым образом жизни понимается образ жизни человека, характеризующийся исключением или сокращением действия поведенческих факторов риска, в том числе, отсутствием физической активности, низкой адаптацией и не преодолением стрессов⁵²⁸.

Таким образом, ЗОЖ – это и форма жизнедеятельности, и условие сохранения здоровья⁵²⁹. Главными средствами здорового образа жизни принято считать: правильно подобранное сбалансированное питание, двигательная активность, закаливание, соблюдение режима работы и отдыха, отказ от вредных привычек, личная гигиена, занятия физической культурой и спортом и т.д.^{530, 531}.

Кроме этого, некоторые авторы предлагают комплексный психо-медико-социальный подход к преодолению выгорания, включающий психотерапию,

⁵²⁷ Общее понятие о здоровом образе жизни / Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Тульской области. «ФБУЗ Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области». URL: <https://71.rospotrebnadzor.ru/content/596/82301/> (дата обращения: 14.08.2022)

⁵²⁸ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. №8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73421912%2020a%20также%20неадаптивное%20образ%20жизни/> (дата обращения: 14.08.2022)

⁵²⁹ Войт Л.Н. Здоровый образ жизни: Благовещенск: АГМА, 2008. 28 с. С.8–9

⁵³⁰ Общее понятие о здоровом образе жизни / Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Тульской области. «ФБУЗ Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области». URL: <https://71.rospotrebnadzor.ru/content/596/82301/>

⁵³¹ Глушанко В.С. Здоровый образ жизни и его составляющие / В.С. Глушанко, А.П. Тимофеева, А.А. Гербергер, Р.Ш. Шефиев/ Под ред.проф. В.С. Глушанко. – Витебск: ВГМУ, 2017. – 301 с. С.27–28

медикаментозное лечение и общеукрепляющие мероприятия^{532, 533, 534, 535}. При данном подходе практически все мероприятия реализуются в рамках индивидуальной деятельности: даются рекомендации по проявлению и контролю эмоций и чувств, принятию ситуаций, поведению, в том числе соблюдению правил распределения рабочей нагрузки, переключению с одного вида деятельности на другой, гигиене коммуникаций, позитивному самоотношению, а также участию в психологических тренингах, аутотренингах, мастер-классах по оздоровительным мероприятиям (релаксационным техникам, занятиям оздоровительной физической культурой и т.п.).

Ряд исследований выделяют в качестве отдельной задачи не только преодоление, но и предупреждение профессионального выгорания. Однако в большинстве работ (А.М. Анохин⁵³⁶, Н.А. Журавлева⁵³⁷, О.А. Захарова⁵³⁸, А.Г.

⁵³² Ханова О.А. Синдром эмоционального выгорания (Перегорание, Профессиональное выгорание, Психическое выгорание, Эмоциональное сгорание). URL: https://www.krasotaimedicina.ru/diseases/psychiatric/emotional-burnout#h2_1

⁵³³ Зубов Д.Н. «Перегорел»: Что такое синдром эмоционального выгорания / Центр психотерапии Алвиан. URL: <https://medalvian.ru/zhurnal/ehmocionalnoe-vygoranie/>

⁵³⁴ Кучер В.С., Водопьянова Н.Е. Психологическое сопровождение как комплексный подход к профилактике и коррекции профессионального выгорания медицинского персонала // Ученые записки СПбГМУ им. И. П. Павлова. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-kak-kompleksnyy-podhod-k-profilaktike-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya-meditsinskogo> (дата обращения: 20.08.2022).

⁵³⁵ Понамарева О.П. Комплексная профилактика профессионального выгорания у педагогов / О.П. Понамарева, Е.П. Конторович, Д.А. Заболотникова // Мед. труда и пром. экол.. 2018. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnaya-profilaktika-professionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov> (дата обращения: 20.08.2022).

⁵³⁶ Анохин А.М., Анохина С.А., Булгакова Г.Р. Отражение синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога. URL: <https://ma123.ru/wp-content/uploads/2017/12/Анохин.pdf>

⁵³⁷ Журавлева Н.А., Зарубина Е.В., Ручкин А.В., Симачкова Н.Н., Чупина И.П. Профессиональное выгорание преподавателей вузов в период пандемии COVID-19 // Образование и право. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-prepodavateley-vuzov-v-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵³⁸ Захарова О.А. Профессиональное здоровье педагога как фактор развития образовательной среды // Международны журнал Педтехнологии. URL: <https://www.pedt.ru/categories/2/articles/57>

Тулегенова⁵³⁹, И.В. Фокина⁵⁴⁰, О.А. Ханова⁵⁴¹, Н.А. Шепелева⁵⁴² и др.) в целях профилактики предлагается использовать те же самые меры, а именно: физические нагрузки и релаксационные техники, в том числе дыхательную гимнастику, аутогенную тренировку или медитацию, нагрузки, повышающие адаптивные способности.

В виду того, что профессиональное выгорание зачастую связано с невозможностью проявления эмоций, хорошими профилактическими мероприятиями считаются занятия с «выплеском» эмоций.

Вместе с тем, некоторые авторы (Е.А. Багнетова⁵⁴³, К.М. Гайдар⁵⁴⁴, Е.М. Мессинева⁵⁴⁵, С.В. Щербаков⁵⁴⁶, J.R. Lackritz⁵⁴⁷ и др.). в качестве направлений деятельности в рамках профилактики и предупреждения профессионального выгорания предусматривают ликвидацию или минимизацию организационных факторов риска профессионального выгорания. Изучение публикаций показывает, что данная работа направлена, как правило, на решение следующих задач:

- обеспечение эффективного руководства;
- оказание профессиональной административной поддержки;

⁵³⁹ Тулегенова А. Г. Эмоциональное выгорание как один из рисков педагогической карьеры // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2013. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-odin-iz-riskov-pedagogicheskoy-kariery> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁴⁰ Фокина И.В., Цатурян М.О. Профилактика профессионального выгорания у педагогов: методическое пособие. Серия «На пути к эффективной школе». – Вологда: Департамент образования Вологодской области, Вологодский институт развития образования, 2018. – 36 с. URL: <https://u07.edu35.ru/attachments/article/1979/Профилактика%20профессионального%20выгорания%20у%20педагогов.pdf>

⁵⁴¹ Ханова О.А. Синдром эмоционального выгорания (Перегорание, Профессиональное выгорание, Психическое выгорание, Эмоциональное сгорание). URL: https://www.krasotaimedicina.ru/diseases/psychiatric/emotional-burnout#h2_1

⁵⁴² Шепелева Н.А. Синдром эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс] / Н.А.Шепелева. – 2010. – Режим доступа к статье: <http://www.openclass.ru/wiki-pages/106170>

⁵⁴³ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1–1. – С. 27–31. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=30864> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁴⁴ Гайдар К.М., Малютин О.П. Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. №3. С. 27–30

⁵⁴⁵ Мессинева Е.М., Мануйлова Н. Б., Фетисов А. Г. Проблема профессионального выгорания у преподавателей вузов // Мир науки. Педагогика и психология. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-vygoraniya-u-prepodavateley-vuzov> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁴⁶ Щербаков С. В., Лев Я. Б., Ожогова Е. Г. Особенности профессионального здоровья современного педагога // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2019. №4 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-zdorovya-sovremennogo-pedagoga> (дата обращения: 14.08.2022)

⁵⁴⁷ Lackritz J.R. Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues // Teaching and Teacher Education. – Vol. 20, Is. 7. Pp. 713–729

– развитие персонала и др.

Если в отношении последней задачи есть способы их решения, общепринятые в кадровом менеджменте, то применительно к первым двум не вполне ясно, что именно имеется в виду и какими способами они могут быть решены^{548, 549}.

В целом обобщение изученных публикаций позволило выделить основные мероприятия, включаемые авторами в перечень мер преодоления и предупреждения профессионального выгорания, в том числе в педагогической сфере:

- информирование сотрудников о профессиональном выгорании, его признаках, проявлениях и способах предупреждения;
- анализ частоты и причин заболеваемости, организация профосмотров и др.;
- организация активного отдыха работников;
- выявление и учет мотивационных установок и ценностей сотрудников;
- мониторинг факторов риска профессионального выгорания в новых условиях;
- изменение системы оплаты труда и материального поощрения;
- организация психологической поддержки для снятия напряжения;
- создание в рабочем пространстве здоровьесберегающей среды;
- совершенствование организации профессиональной деятельности и др.

Анализ данного перечня показывает, что некоторые из предлагаемых мероприятий носят конкретный характер, например, первые четыре, а другие – обобщенный (последние в перечне) и являются, скорее, задачами, в то время как способы их решения не указываются.

Кроме того, к организационным способам профилактики профессионального выгорания относят такие мероприятия как четкое определение должностных

⁵⁴⁸ Богдан, Н. Н. Кадровый менеджмент в вузе : Монография / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин ; Н. Н. Богдан, Е. А. Могилёвкин ; М-во образования Рос. Федерации. Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2003. 251 с.

⁵⁴⁹ Богдан Н.Н. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект) : моногр. / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева ; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. – 227 с.

обязанностей работника, формирование профессиональных компетенций, развитие мотивации к личностному росту, планирование профессиональной карьеры, работа с кадровым резервом и др. (М.В. Борисова⁵⁵⁰, К.М. Гайдар⁵⁵¹, А.В. Коваленко⁵⁵², Е.О. Марийчук⁵⁵³, Г.А. Сорокин⁵⁵⁴ и др.). Подобный взгляд соотносится с нашими выводами о необходимости формировать в вузе образовательную среду с преобладанием в профиле компонентов творческой и карьерной среды.

В то же время имеют место публикации авторов (Н.И. Анчукова⁵⁵⁵, Д.В. Воронкова⁵⁵⁶, Н.Е. Водопьянова⁵⁵⁷, Е.В. Суворова⁵⁵⁸, Т.А. Терентьева⁵⁵⁹ и др.), которые в качестве эффективных мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания предлагают развитие организационной культуры и создание благоприятной психологической атмосферы в коллективе. Такой подход согласуется с высказанными нами положениями о том, что противоречия в профиле образовательной среды и организационной культуры провоцируют риски профессионального выгорания преподавателей вуза.

Таким образом, несмотря на многообразие существующих направлений предупреждения и преодоления профессионального выгорания, принципиальных

⁵⁵⁰ Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁵¹ Гайдар К.М., Малютина О.П. Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. №3. С. 27–30

⁵⁵² Профессиональная деформация личности. Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. – Томск: Изд-во ТПУ, – 2009. – 90 с. С.58

⁵⁵³ Марийчук Е.О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников / Е.О. Марийчук // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. – №8 (50). – URL: <https://research-journal.org/archive/8-50-2016-august/voprosy-profilaktiki-professionalnogo-vygoraniya-molodyx-pedagogicheskix-rabotnikov> (дата обращения 14.08.2022). – doi: 10.18454/IRJ.2016.50.212

⁵⁵⁴ Сорокин Г.А., Сулов В.Л., Гребеньков С.В., Чистяков Н.Д. Синдром профессионального выгорания: Фед.бюдж.учреждение науки «Северо-Западный научный центр гигиены и общественного здоровья».2017. 52 с.

⁵⁵⁵ Анчукова Н.И. Организационная культура учреждения как фактор профессионального выгорания персонала // Мир педагогики и психологии №11 (28) Ноябрь, 2018. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/organizatsionnaya-kultura-uchrezhdeniya-kak-faktor-professionalnogo-vygoraniya-personala.html>

⁵⁵⁶ Воронкова Д. В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2013. №18 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-personala-1> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁵⁷ Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Профессиональная практика)

⁵⁵⁸ Профилактика эмоционального выгорания у специалистов организаций социального обслуживания: метод. пособие [Электронный ресурс] / сост. Е.В. Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2017. – 63 с.

⁵⁵⁹ Терентьева, Т. А. Профессиональное выгорание сотрудников в современных организациях / Т. А. Терентьева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 18 (308). — С. 147–150. — URL: <https://moluch.ru/archive/308/69505/> (дата обращения: 14.08.2022).

отличий способов предупреждения от мер по преодолению практически не предлагается. Разработанные авторами программы содержат аналогичные меры и способы профилактического характера, направленные в основном на личность, в меньшей степени – на рабочую среду. При этом, в случаях, когда программы ориентированы на личность, меры сосредоточены в большей степени на самопомощи и саморазвитии. При направленности программ на рабочую среду предлагаемые меры касаются не столько профилактики и преодоления профессионального выгорания, сколько совершенствования управления кадрами в целом. Вместе с тем, управление кадрами как способ предупреждения и преодоления выгорания субъектов труда практически не изучен, по нашему мнению, и оказывает, скорее, косвенное воздействие без учета конкретных факторов и организационных особенностей профессиональной деятельности.

Для подтверждения или опровержения данных выводов в рамках нашего исследования проведен опрос участников исследования о наиболее эффективных мерах предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей и руководителей вуза, а также возможности их применения в вузе и использования в повседневной жизни (табл.3.1, 3.2).

Анализ показал, что наиболее эффективными мерами предупреждения и преодоления выгорания, по мнению респондентов обеих групп, является ведение здорового образа жизни, позитивный настрой, однако большая часть преподавателей позитивный настрой поставила на 1 место, ведение здорового образа жизни и активный отдых – на 3, а у руководителей места распределились в обратном порядке. Таким образом, ответы респондентов показывают осознание значимости двигательной активности, правильного питания, контроля настроения и эмоций, соблюдения режима работы и отдыха.

Таблица 3.1 – Распределение ответов преподавателей в отношении мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания (в % от опрошенных)

Меры	Наиболее эффективные		Имеются возможности в вузе		Используют в повседневной жизни	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Позитивный настрой	76,6	1	47,6	4	63,2	3
Медицинская помощь, лечение, в том числе сан.-курортное лечение	68,9	2	44,2	5	27,6	7
Ведение здорового образа жизни	64,6	3	48,1	2	67,6	2
Активный отдых	64,3	3	44,7	3	58,8	5
Психологическая помощь	52,8	4	32,9	7	11,7	8
Снижение психологического напряжения, разгрузка	43,7	5	34,7	6	35,3	6
Наличие увлечений, интересов, хобби	43,7	5	17,6	8	83,5	1
Освоение новых видов деятельности	38,8	6	77,6	1	61,7	4

Таблица 3.2 – Распределение ответов руководителей в отношении мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания (в % от опрошенных)

Меры профилактики	Наиболее эффективные		Имеются возможности в вузе		Используют в повседневной жизни	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Ведение здорового образа жизни	79,0	1	62,5	2	63,3	4
Освоение новых видов деятельности	74,1	2	73,9	1	73,3	2
Позитивный настрой	66,5	3	66,2	2	80,0	1
Наличие увлечений, интересов, хобби	65,5	4	41,6	4	64,2	3
Активный отдых	58,2	4	57,2	3	16,7	8
Психологическая помощь	52,3	5	41,2	6	44,2	6
Медицинская помощь, лечение, в том числе сан.-курортное лечение	46,7	6	51,6	4	35,0	7
Снижение психологического напряжения, разгрузка	44,2	7	48,2	5	51,7	5

Интерес представляет расхождение в оценке эффективности таких способов как медицинская помощь, включая санаторно-курортное лечение, – (преподаватели – 2 место, руководители – 6 место), и освоение новых видов деятельности, где сложилась обратная ситуация. Полученные результаты позволяют предположить, что в оценке эффективности предлагаемых способов преподаватели и руководители исходят из различных убеждений: преподаватели больше склонны к тому, чтобы им были созданы условия для преодоления профессионального выгорания, а руководители считают, что это должна быть забота самого преподавателя.

Достаточно низко и преподаватели, и руководители оценивают эффективность таких способов как снижение психологического напряжения, разгрузка, наличие хобби и увлечений, психологическая помощь (4 и 5 места у преподавателей, 4 и 7 место у руководителей), что согласуется с нашим предположением о недооценке значимости данных мер профилактики и преодоления профессионального выгорания.

В оценке возможностей применять данные меры по месту работы опрошенные преподаватели и руководители также сходятся по наиболее значимым позициям (освоение новых видов деятельности, ведение здорового образа жизни, активный отдых, позитивный настрой), однако значимо расходятся в наличии возможностей получать медицинскую помощь и санаторно-курортное лечение, а также снижать психологическую нагрузку.

Используют в повседневной жизни отдельные способы ведения здорового образа жизни в среднем немногим больше 60% опрошенных, при этом, например, делают перерывы при работе за компьютером не более 28%, гимнастику для глаз – 4%, выполняют утреннюю гимнастику лишь 16%, соблюдают правильное питание – 26%, полноценный сон только у 19%, отсутствие вредных привычек подтвердили 29%. Полученные данные свидетельствуют о наличии противоречия между оценкой эффективности и регулярным применением в жизни данных способов преодоления и профилактики профессионального выгорания. Кроме того,

полученные данные не коррелируют с тем, что у 70,6% опрошенных проявляются симптомы выгорания. По-видимому, в отношении ведения здорового образа жизни респонденты в большей степени выдают желаемое за действительное.

Среди опрошенных руководителей 79,2% согласились с тем, что не соблюдают меры профилактики и поддержания здоровья, зачастую в течение дня не делают перерывы на обед и отдых. Только 4,2% опрошенных стараются контролировать рабочее время с соблюдением перерывов и смены деятельности. В среднем 70,8% респондентов подтвердили, что не используют контроль длительности работы за компьютером и работают более 7 часов в день, 25% отмечают временной диапазон от 3 до 6 часов, что не может не сказаться на общем самочувствии и состоянии здоровья.

Обращает на себя внимание существенный разрыв в значимости меры, ее возможности и использовании по отношению к такой позиции, как медицинская помощь и санаторно-курортное лечение: лишь 27,6% преподавателей используют данную меру, у руководителей данная мера на шестом месте и используют ее чуть больше трети опрошенных (35%). Скорее всего, подобный вид профилактических мероприятий не вполне доступен преподавателям в силу высокой стоимости и отсутствия материальной поддержки на эти цели со стороны работодателя.

В целом, анализ ранжирования эффективности, возможностей и использования мер показывает, что руководители более осознанно выстраивают меры профилактики, ранги каждого критерия в целом совпадают и существенных различий не наблюдается, за исключением позиции «активный отдых». В то время как у преподавателей более противоречивое ранжирование. Например, противоречия выявлены в мерах: психологическая помощь (эффективность – 4 место, применение – 8 место), наличие интересов хобби (5 и 1 соответственно), активный отдых (3 и 5 соответственно), освоение новых видов деятельности (6 и 4 соответственно).

Интерес представляют данные о наличии в вузе условий и мер профилактики и преодоления выгорания. Так, по мнению большинства

опрошенных преподавателей, вузы предоставляют возможности для реализации профилактических мероприятий и поддержания здоровья.

Руководители более позитивно оценивают условия предоставления вузом возможностей для преодоления и профилактики профессионального выгорания: по их мнению вузы имеют возможности для ведения здорового образа жизни, поддержания позитивного настроения, а также освоения не только новых видов деятельности в профессиональной сфере, но и развития интересов, хобби (так считают 67,5% опрошенных). Наличие условий для оказания психологической помощи, снижения психологического напряжения отмечают менее половины опрошенных (44,7%).

Поскольку выше нами было показано, что рассмотренные меры профилактики и преодоления профессионального выгорания можно отнести к различным сферам личности – физической, психологической, социальной и профессиональной, то полученные результаты позволяют установить, что, как правило, опрошенные преподаватели используют в повседневной жизни в большинстве случаев меры, направленные на физическую и социальную стороны личности, в то время как руководители в первую очередь выбирают меры профессиональной и психологической составляющей. Очевидно, что такая стратегия не обеспечивает оптимального баланса, оказывается не конструктивной и приводит к формированию профессионального выгорания.

В целом, рассмотрение основных направлений и мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей высшей школы, представленных в научных публикациях, и установленных в рамках собственного эмпирического исследования показало, что предлагаемые в качестве эффективных способов меры предупреждения и преодоления профессионального выгорания в основном одинаковы, вместе с тем, профилактические меры в большей степени относятся к индивидуально–психологическому направлению данной деятельности, а в работе по преодолению профессионального выгорания внимание должно уделяться созданию в вузе соответствующих условий.

На наш взгляд, необходим комплексный подход к организации работы по предупреждению и преодолению профессионального выгорания с учетом рисков профессиональной деятельности и индивидуальных особенностей преподавателей, а также направленный на все компоненты образовательной среды. Одним из эффективных решений может быть разработка и внедрение модели совершенствования компонентов образовательной среды как научно-методологической основы деятельности по предупреждению и преодолению профессионального выгорания преподавателей.

3.2. Модель управления образовательной средой вуза

Наряду с рассмотрением отдельных направлений и мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания, в ряде публикаций исследователями представлен системный подход к данной деятельности: разрабатываются механизмы, предлагаются комплексные программы и модели (В.В. Буянова⁵⁶⁰, Н.Н. Меркулова⁵⁶¹, А.А. Печенкина⁵⁶², Г.А. Полякова⁵⁶³, О.И. Смыкова⁵⁶⁴, Е.В. Стрельникова⁵⁶⁵ и др.). Так, Н.Е. Водопьяновой на основе модели профессионального стресса В. Perlman и Е. Hartman⁵⁶⁶ разработана модель преодоления профессионального выгорания, учитывающая влияние как

⁵⁶⁰ Буянова В.В. Технологии работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности / Открытый урок. URL: <https://open-lesson.net/6430/> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁶¹ Меркулова Н.Н. Синдром эмоционального выгорания и программа его преодоления в сфере «Помогающих» профессий // Вестник ТГУ. 2011. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-i-programma-ego-preodoleniya-v-sfere-pomogayuschih-professiy> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁶² Печенкина А.А. Технологии поддержки профессионального здоровья учителя: монография / А. А. Печенкина, М. Г. Синякова, Н. И. Чуракова : Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б.и.], 2011. – 158 с.

⁵⁶³ Полякова Г.А. Коррекционно-развивающая программа «Профилактика эмоционального выгорания педагогов: путь к профессиональному долголетию». URL: <https://urok.1sept.ru/articles/644305> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁶⁴ Смыкова О.И. Программа профилактики эмоционального выгорания» (цикл тренингов и встреч) / Национальный психологический конкурс Золотая Психея. 2012. URL: <https://psy.su/psyche/projects/800/> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁶⁵ Стрельникова Е.В. Социально-психологическая программа: «Профилактика эмоционального выгорания сотрудников МБУ ЦСО Яйского муниципального района». 2014. URL: http://www.csoyaya.ru/Proety/programma_profilaktiki_professionalnogo_vygoraniya.pdf (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁶⁶ Perlman B., Hartman E. A. Burnout: Summary and Future and Research // Human relations. 1982. V. 35 (4)

личностных, так и организационных переменных на формирование стресса и выгорания как его результат (рис.3.1)⁵⁶⁷.

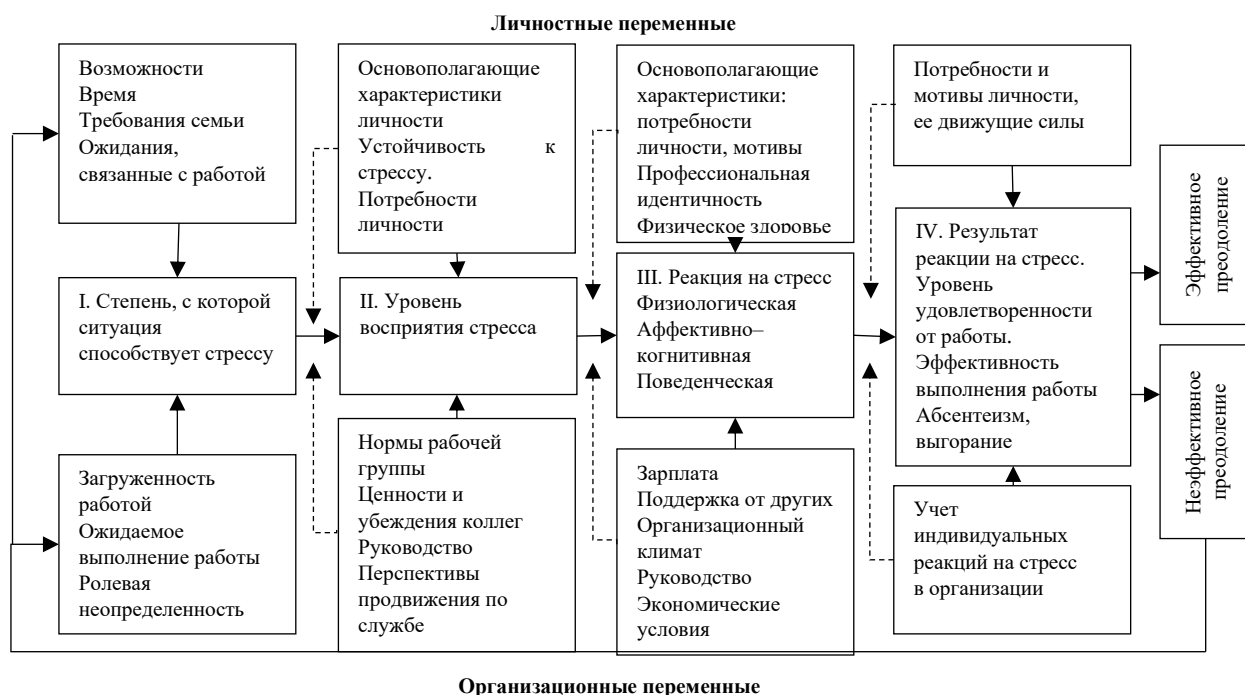


Рисунок 3.1 – Модель профессионального стресса и выгорания (по Н.Е. Водопьяновой)

Основная идея данной модели – рассмотрение развития стресса по стадиям и в зависимости от действия различных переменных на каждой из них; отсутствие или учет действия переменных может приводить к неэффективному или эффективному преодолению профессионального выгорания. Данный подход согласуется с рассмотренными нами выше положениями о том, что профессиональное выгорание является результатом хронического рабочего стресса, формируется под влиянием системы факторов и развивается по этапам.

По мнению М.В. Борисовой и Н.П. Анисимовой, программу профилактики выгорания следует строить также с учетом комбинации ключевых факторов, являющихся стрессогенными, и специфики профессиональной деятельности⁵⁶⁸.

⁵⁶⁷ Водопьянова Н.Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание: учеб. пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 299 с. — С.26–28

⁵⁶⁸ Борисова М.В., Анисимова Н.П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 17.08.2022).

Эту идею разделяет коллектив Северо-западного научного центра гигиены и общественного здоровья, предлагая комбинированную стратегию⁵⁶⁹. Разработаны методические рекомендации, в которых описывается количественная модель профилактики и прогнозирования риска возникновения синдрома профессионального выгорания. Согласно данным рекомендациям, подобные модели должны разрабатываться в виде регрессий и интерпретироваться как частные закономерности в рамках общей схемы прямых и обратных причинно-следственных связей между показателями профессионального выгорания и его факторами (рис.3.2).

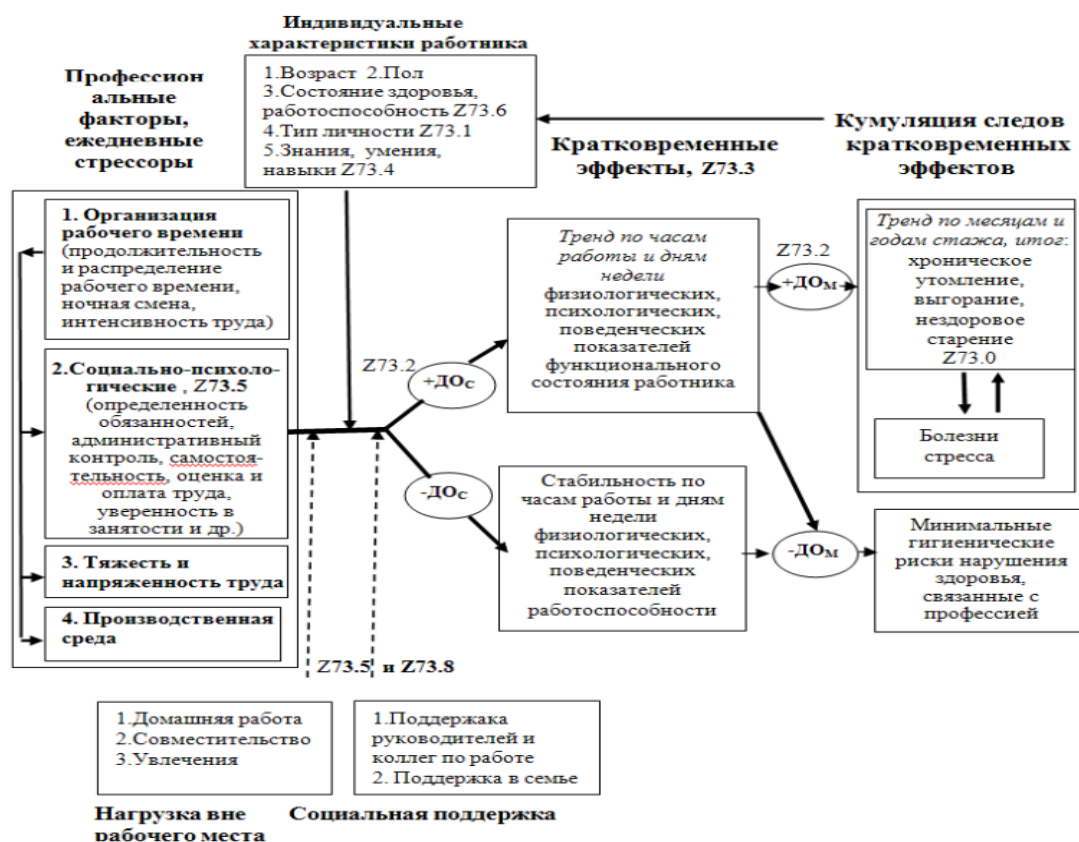


Рисунок 3.2 – Причинно-следственные связи риска профессионального выгорания⁵⁷⁰

⁵⁶⁹ Синдром профессионального выгорания / Г.А. Сорокин, В.Л. Суслов, С.В. Гребеньков, Н.Д. Чистяков. ФБУН «Северо-Западный научный центр гигиены и общественного здоровья» – Санкт-Петербург, 2017. 52 с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/06/Профессиональное-выгорание-для-Сайта-СЗНЦ.pdf>

⁵⁷⁰ Гигиеническая оценка синдрома «профессионального выгорания», методы профилактики – М.: Федеральный центр гигиены и эпидемиологии Роспотребнадзора, 2018.– 24 с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/10/МП-Гигиеническая-оценкм-синдрома-профессионального-выгорания-профилактика-.pdf>

Однако, как показывает анализ, предлагаемые программы в основном содержат следующие составляющие: информирование о синдроме и выявление факторов выгорания, диагностику наличия симптомов выгорания и систему мероприятий, которая включает различные психолого-педагогические тренинги, свод правил и рекомендаций по ведению здорового образа жизни, двигательную активность, эмоциональную поддержку и др. Примером является работа К.В. Терещенко, посвященная профилактике эмоционального выгорания руководителя современной образовательной организации⁵⁷¹. Созданная автором модель является многокомпонентной, включающей целевой, организационный, содержательный компоненты, а также группы условий или блоки.

К сожалению, автор не приводит каких-либо результатов опроса самих руководителей в отношении предлагаемых им условий. На наш взгляд, в современных реалиях деятельности руководителя создание таких условий может быть отнесено к области недостижимого идеала.

Другим примером является публикация Ю.В. Варданян и А.А. Парамонова, посвященная характеристике модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога⁵⁷². По мнению авторов, возникновение признаков выгорания связано с увеличением рисков дисбаланса между применением педагогом профессионально-личностных ресурсов и истощением своего восстановительного потенциала, поэтому модель должна содержать мероприятия с учетом педагогической деятельности, общения и отношений.

Рассмотрим данную модель подробнее, так как она предлагается для аналогичной нашему исследованию педагогической сферы деятельности.

Также, как и у других авторов, использующих блочный принцип построения модели, разработанная авторами модель состоит из блоков: методологического,

⁵⁷¹ Терещенко К.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания руководителя современной образовательной организации. URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/10561/2/04Tereschenko2.pdf>

⁵⁷² Варданян Ю.В., Парамонов А.А. Характеристика модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога // Педагогика и психология образования. 2019. №4. С.160–171. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-modeli-profilaktiki-emotsionalnogo-vygoraniya-sovremennogo-pedagoga> (дата обращения: 21.08.2022). DOI: 10.31862/2500-297X-2019-4-160-171

целевого, содержательно–процессуального, технологического и результативного. Например, методологический блок основан на следующих принципах:

- адаптации профилактической работы к потребностям конкретной образовательной организации с учетом особенностей сотрудников и существующих ресурсов;
- психолого-педагогической направленности профилактики, учитывая диагностику и самодиагностику психологических ресурсов педагогов;
- диверсификации профилактической работы на основе сочетания общих мероприятий, предназначенных для всех педагогов и удовлетворяющих их потребности в повышении аутопрофилактической компетентности, и адресных мероприятий, проводимых для конкретных групп педагогов с учетом сформированности у них симптомов эмоционального выгорания, фаз и стадий стресса⁵⁷³.

Целевой блок предполагает сочетание доступности диагностического сопровождения педагога с созданием благоприятных условий для восстановления эмоциональных ресурсов.

Содержательно-процессуальный блок описывает комплекс различных видов деятельности, например персонального психолого-педагогического сопровождения и профилактической и коррекционно-развивающей работы, обеспечивающей замедление темпа изменения фазы сформировавшихся симптомов, а также работы по профессиональной переориентации на непедagogическую сферу деятельности с профессиональным переобучением и трудоустройством.

В основу технологического блока заложены организационные технологии, обеспечивающие оптимальный режим труда и отдыха, рациональное расписание, исключение перегрузок и потери времени, поддержание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. Результативный блок

⁵⁷³ Варданян Ю.В., Парамонов А.А. Характеристика модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога // Педагогика и психология образования. 2019. №4. С.160–171. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-modeli-profilaktiki-emotsionalnogo-vygoraniya-sovremennogo-pedagoga> (дата обращения: 21.08.2022). DOI: 10.31862/2500–297X–2019–4–160–171

включает сформированность компетенций педагога в области аутопрофилактики эмоционального выгорания. Однако, авторы также не приводят результаты оценки эффективности предлагаемых ими мер.

Таким образом, все рассмотренные модели содержат схожие компоненты и типичные меры, направленные на предупреждение и преодоление профессионального выгорания, их преимущество только в структурировании и конкретизации отдельных блоков.

В нашем исследовании мы исходим из того, что преодоление и профилактика профессионального выгорания у преподавателей должны носить системный характер, что предполагает моделирование процессов на концептуальной основе.

Рассмотрим подробнее принципы моделирования системных объектов и процессов в рамках общенаучной методологии и социологии управления. Общеизвестно, что моделирование процессов является одним из распространённых способов исследования объектов, в том числе социальной реальности⁵⁷⁴. Как правило, под моделированием понимается воспроизведение свойств и характеристик изучаемого объекта путем создания его заменителей или условного образа для дальнейшего использования модели с целью уточнения характеристик и определения способов действий с реальным объектом. Типичная модель представляет собой систему элементов и отражает отдельные их стороны и взаимосвязи между ними.

Как показывает изучение публикаций, вопросам исследования социальной реальности при помощи моделирования процессов и систем уделяли внимание многие зарубежные и отечественные учёные, в том числе, К.Б. Батороев⁵⁷⁵, Н. Винер⁵⁷⁶, Б.А. Глинский⁵⁷⁷, А. Розенблют⁵⁷⁸, А.И. Уемов⁵⁷⁹, В.А. Штофф⁵⁸⁰ и др.

⁵⁷⁴ Моделирование в социологии // Российская социологическая энциклопедия. URL: <http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/sociology/articles/197/modelirovanie-v-sociologii.htm>

⁵⁷⁵ Батороев К.Б. Аналогии и модели в познании. – Новосибирск: Наука, 1981. – 322 с.

⁵⁷⁶ Винер, Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине: Пер. с англ. / Норберт Винер ред. 2-е изд. – М.: Наука, 1983. – 343 с.

⁵⁷⁷ Глинский Б. А. Моделирование как метод научного исследования / Б. А. Глинский. – М., 1978. 123 с.

⁵⁷⁸ Розенблют А. Роль моделей в науке / А. Розенблют, Н. Винер. // Философские науки. 1945. – № 4. – с. 315.

⁵⁷⁹ Уемов А. И. Логические основы метода моделирования / А. И. Уемов. – М., 1978. – 334 с.

⁵⁸⁰ Штофф В.А. Моделирование и философия. – Москва–Ленинград, 1966. 303 с. URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01005030512?page=1&rotate=0&theme=white>

Обобщение исследований позволяет сделать вывод, что в социологии управления под моделью понимается отображение структуры и взаимодействия субъекта и объекта управления в социальных процессах⁵⁸¹. Моделирование в управлении, помимо изучения различных процессов и явлений, осуществляется с целью выработки управленческого решения, оптимального для рассматриваемой ситуации.

Большинство авторов сходятся в том, что функциональность модели обеспечивается следующими требованиями:

- ингерентность, то есть соответствие реальности;
- простота – относительно легкая воспринимаемость;
- адекватность – соответствие поставленным целям.

С этой целью в модели управления включают, как правило, базовые принципы, целевые установки, задачи, ценности и мотивацию, культуру управляющей и управляемой подсистем, которые, будучи взаимосвязанными и взаимозависимыми, обуславливают не только прямое, но и синергетическое воздействие. Изучение с помощью моделирования различных социальных процессов, происходящих, в том числе, на уровне организации и коллектива, позволяет выявлять их особенности и включать полученные результаты в управленческую практику.

Т.Н. Родюкова отмечает, что сложность социального моделирования состоит в подверженности общественных явлений и процессов динамичным изменениям, а также влиянию на них отдельных людей и социальных групп. Поэтому модели должны быть способны обеспечивать выбор альтернативных вариантов решений возникающих проблем⁵⁸². Кроме того, по мнению автора, в социальном моделировании необходимо учитывать факторы, которые оказывают влияние на процессы и явления, социальную ситуацию в целом.

⁵⁸¹ Белозор Ф. И. Социология управления : / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79679.html> (дата обращения: 23.08.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

⁵⁸² Родюкова Т.Н. Специфика использования социального моделирования в управлении // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2015. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-ispolzovaniya-sotsialnogo-modelirovaniya-v-upravlenii> (дата обращения: 23.08.2022).

Общепринято модели классифицировать по целому ряду оснований: объему и характеру исследований (социально-политических, социально-экономических, социально-демографических процессов общества и отдельных социальных слоев, групп); уровню моделируемой системы (микро- и макро модели); ориентированности на воспроизведение различных сторон оригинала (структурные, функциональные и смешанные); способу отображения закономерностей (детерминистические, стохастические); ориентированности на изучение функционирования или развития системы (с постоянной и изменяющейся структурой); роли в исследовании (измерительные, описательные, объяснительные и критериальные); уровню формализации (концептуальные или формально-логические, математические модели). Применение данной классификации к модели, разрабатываемой в рамках нашего исследования, позволяет охарактеризовать ее как структурную микромодель социальных процессов, ориентированную на изучение функционирования системы, носящей описательный и концептуальный характер.

Концептуальную основу предлагаемой нами модели составляет положение об управленческом подходе к совершенствованию образовательной среды с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей как ее ключевых субъектов.

Традиционное понимание управленческого подхода исходит из представления о сущности управления как системы, включающей подсистемы – управляющую, управляемую, целевую и инструментальную, а также совокупность взаимосвязанных элементов: субъект; объект и предмет управления; цель управленческого воздействия; способы, методы и технологии. Исходя из данного подхода, модель управления образовательной средой с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей вуза можно представить как взаимосвязь данных подсистем и их элементов на основе принципа обратной связи (рис.3.3).

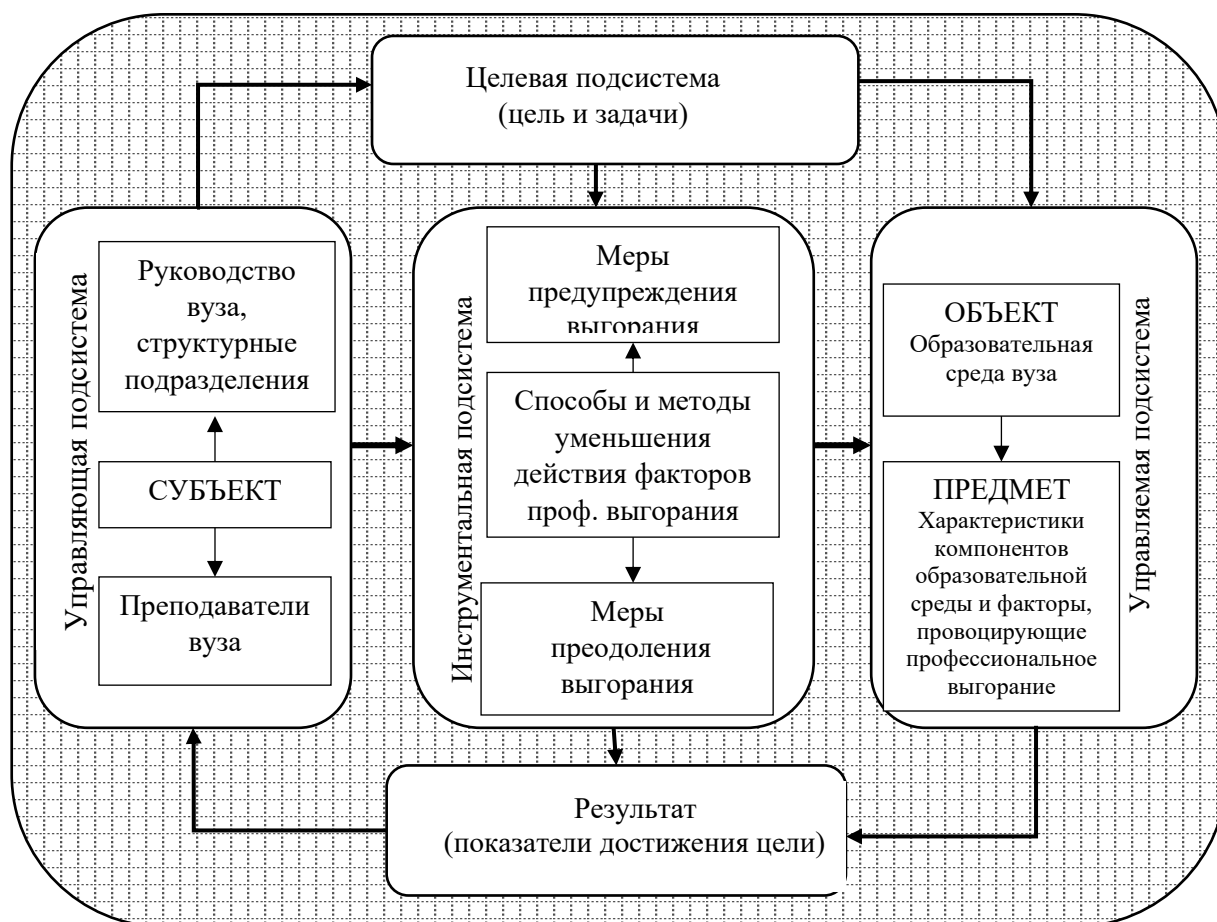


Рисунок 3.3 – Модель управления образовательной средой

В рамках нашей модели в качестве *управляющей* подсистемы будем рассматривать субъектов двух уровней: с одной стороны, руководство вуза, определяющее принципы образовательной и кадровой политики и стратегии, обладающее требуемыми полномочиями и ресурсами, и соответствующие подразделения вуза, обеспечивающие их реализацию при организации учебного процесса; с другой стороны, самих преподавателей, которые, являясь ключевыми участниками образовательной деятельности, заинтересованы, как показало наше исследование, в сохранении своего профессионального здоровья, преодолении и предупреждении профессионального выгорания.

Целевая подсистема модели включает цель, задачи и результат, выраженный в достижении определенных показателей совершенствования компонентов образовательной среды. Целью управления образовательной средой вуза является

улучшение характеристик ее компонентов для уменьшения негативного действия факторов, провоцирующих профессиональное выгорание у преподавателей.

Задачи формулируются по компонентам:

- улучшение условий реализации образовательных программ, в том числе организации учебного процесса, внедрения информационно-коммуникационных технологий;
- формирование соответствующего профиля организационной культуры;
- обеспечение условий для непрерывного профессионального развития преподавателей;
- создание условий для поддержания и восстановления работоспособности, ведения здорового образа жизни, психологической разгрузки.

Соответственно для каждой задачи необходимо определить показатели ее достижения, при этом будем иметь в виду как объективные (количественные данные), так и субъективные (мнения и оценки представителей вузовского сообществ) показатели (табл.3.3).

Таблица 3.3 – Критерии и показатели достижения результатов совершенствования компонентов образовательной среды вуза

Задачи	Критерии	Показатели
Улучшение условий реализации образовательных программ и профессиональной деятельности преподавателя	Уровень соответствия санитарно-гигиеническим и др. требованиям рабочей среды	Наличие/отсутствие предписаний контролирующих организаций в сфере охраны труда.
		Количество рабочих мест, соответствующих требованиям ГОСТ по оснащению и оборудованию.
		Доля затрат на улучшение рабочей среды ППС от общих затрат на материально-техническое оснащение.
		Динамика затрат на приобретение и обновление оборудования.
	Материально-техническое обеспечение цифровизации образовательного процесса	Доля преподавателей, удовлетворенных материально-техническим обеспечением цифровизации образовательного процесса.
		Длительность реагирования и обработки заявок на ремонт, замену или закупку МТО.
		Доля затрат средств на обновление и закупки необходимого цифрового оборудования.
		Доля охвата ППС автоматизированными рабочими местами.
	Наличие программного обеспечения для рационализации документооборота и разработки методического обеспечения.	Доля средств, выделенных приобретения пакетов программного обеспечения.
		Доля ППС, руководителей и студентов, удовлетворенных качеством рабочей среды.
Улучшение организации учебного процесса	Оптимизация учебной нагрузки, расписания, распределения аудиторного фонда и др., оперативность информирования преподавателей об изменениях в учебном процессе.	Соотношение объема аудиторной и внеаудиторной нагрузки.
		Соотношение объема учебной работы по различным формам и технологиям.

	Качество и оперативность ведения документации, планирования и контроля организации процессов.	Своевременность определения/распределения нагрузки на учебный год.
		Своевременность издания приказов, распоряжений об изменениях в организации деятельности.
		Доля преподавателей, удовлетворенных организацией образовательного процесса.
Формирование соответствующего профиля организационной культуры	Создание атмосферы творчества в научной и образовательной деятельности.	Доля ППС, руководителей и студентов, удовлетворенных психологическим климатом.
		Доля преподавателей, участвующих в различных конкурсах на получение грантов и др., научных мероприятиях.
		Доля преподавателей, участвующих во внедрении новых видов деятельности, применении новых технологий.
		Рост публикационной активности преподавателей.
	Рост инициативности и вовлеченности преподавателей в управление вузом и активности в участии в мероприятиях, направленных на укрепление корпоративных ценностей.	Доля преподавателей, привлеченных к управлению, в том числе в проектных группах и общественных объединениях.
Обеспечение условий для непрерывного профессионального развития преподавателей	Формирование благоприятного психологического и делового климата.	Уменьшении числа трудовых, организационных и межличностных конфликтов.
	Развитие форм ДПО, расширение тематики и технологий реализации образовательных программ, нормативно-правовое и организационное обеспечение системы профессионального развития преподавателей.	Рост числа ДПП, курсов, тренингов, вебинаров, мастер-классов для преподавателей.
		Охват преподавателей ДПП.
		Динамика затрат на реализацию программ из различных источников.
		Доля преподавателей, удовлетворенных качеством программ ДПО и организацией процесса, в том числе регламентацией, планированием и учетом потребности

Создание условий для поддержания и восстановления работоспособности, ведения здорового образа жизни, психологической разгрузки		преподавателей в повышении квалификации.
		Доля преподавателей, успешно освоивших программы и участвующих в образовательных мероприятиях.
	Внедрение корпоративной программы управления здоровьем.	Уровень заболеваемости преподавателей (в т.ч. профзаболеваний), в том числе уменьшение периодов нетрудоспособности.
	Материально-техническое обеспечение деятельности по поддержанию работоспособности, восстановлению здоровья.	Доля преподавателей, удовлетворенных возможностями для поддержания и восстановления работоспособности, ведения здорового образа жизни, психологической разгрузки.
	Организация спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы вузе.	Охват преподавателей спортивно-массовыми и физкультурно-оздоровительными мероприятиями. Доля затрат на деятельность по оздоровлению работников от общих расходов вуза.
	Организация психологической помощи преподавателям.	Динамика доли преподавателей, у которых проявляется профессиональное выгорание.

Методы оценки результатов – общепринятые в социологических исследованиях управленческой деятельности социологический опрос и анализ документов, статистических данных.

В качестве *управляемой* подсистемы – объекта и предмета – выступает образовательная среда вуза и факторы, провоцирующие профессиональное выгорание у преподавателей.

В данной модели представлены выделенные ранее компоненты образовательной среды, они дополнены основными характеристиками для детального рассмотрения. Так, в качестве основных характеристик *компонента «преподаватель как ключевой субъект»* выделены ресурсы – физический/физиологический, эмоциональный, профессиональный – как возможности личности, связанные с профессиональным выгоранием.

Компонент «организационная культура» включает совокупность ценностей, норм и правил, профиль и доминирующий тип культуры⁵⁸³. Воздействие на данные составляющие позволит формировать требуемые характеристики организационной культуры.

Компоненты «условия реализации образовательных программ» и «информационно-коммуникационные технологии» нами объединены, исходя из того, что в настоящее время ИКТ являются неотъемлемой частью реализации образовательной деятельности.

Инструментальная подсистема представляет собой совокупность способов управленческого воздействия и меры по минимизации действия факторов профессионального выгорания и улучшению характеристик образовательной среды. В модели предусмотрено два направления деятельности – на предупреждение возникновения выгорания и преодоление уже сформировавшегося у преподавателей профессионального выгорания.

Основные меры определены в рамках каждого компонента. Так, работа с компонентом *«преподаватель как ключевой субъект образовательной деятельности»* предполагает направленность мер с двух сторон – проявление активности со стороны самого преподавателя и со стороны вуза. На наш взгляд, в качестве основных направлений здесь выступает управление непрерывным профессиональным развитием, в том числе совершенствование эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности, а также ведение здорового образа жизни, применение мер по поддержанию и восстановлению здоровья и работоспособности, оказанию психологической помощи и др. Реализация данного направления требует развития системы управления мотивацией преподавателя, разработки новых методов стимулирования и поощрения, в том числе активности в отношении собственного профессионального здоровья.

В отношении снижения негативного действия такого фактора профессионального выгорания, отнесенного нами к уровню институциональных,

⁵⁸³ Богдан, Н.Н. Организационная культура: теория, исследование, практика [Текст] : монография / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова, И.Ю. Парфёнова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с. С.4

как динамичные изменения в развитии и функционировании высшей школы, меры должны приниматься на уровне государственного управления и национальной политики в сфере системы профессиональной подготовки и направлены, в первую очередь, на укрепление престижа преподавательского труда, повышение социальной защищенности. Считаем необходимым внесение изменений в национальный проект «Образование», в частности, распространение на преподавателей высшей школы мер, предусмотренных для педагогов общеобразовательных организаций, а именно: рост доли преподавателей, охваченных различными формами повышения квалификации, с установлением целевого показателя 60% ежегодно. Кроме того, необходимо расширить перечень услуг, установленных ст. п.4 ст. 50 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. 273-ФЗ, предоставляемых вузом своим работникам, возможностью получать спортивно-оздоровительные услуги на безвозмездной основе. Это укрепит право преподавателей пользоваться инфраструктурой вуза, предназначенной для организации учебных занятий по физкультуре и др.

Изменения должны быть внесены и в Федеральный закон от 28.12.2013 400-ФЗ (ред. от 18.03.2023) «О страховых пенсиях», в п.19 ст.30 которого установлено право лиц, имеющих не менее 25 лет педагогического стажа, на получение страховой пенсии, в частности, необходимо распространить это право на лиц, имеющих научно-педагогический стаж, и исключить указание на организации для детей, тем самым прямо распространив действие статьи на преподавателей вузов. На наш взгляд, должно быть пересмотрено решение об отказе к 2030 году в предоставлении преподавателям льгот по выходу на пенсию и расчету ее на общих основаниях. Данные меры могут способствовать повышению привлекательности профессии и изменениям в мотивационно-ценностных установках преподавателей.

Помимо этого, на уровне вуза возможно задействовать механизмы, позволяющие повысить удовлетворенность преподавателя определенностью и стабильностью профессиональной деятельности, карьерным ростом и перспективами карьерного развития, престижностью труда и социальной

защищенностью в целом. Для этого в вузе с привлечением самих преподавателей должна быть разработана рассчитанная на определенный срок научно-обоснованная стратегия развития вуза, и все изменения в деятельность должны вноситься в соответствии с данной стратегией, поэтапно и планомерно. Управление карьерой в вузе должно стать одним из ключевых направлений кадрового менеджмента.

Улучшение характеристик такого компонента образовательной среды как «организационная культура», на наш взгляд, должно стать ключевым направлением работы, так как многочисленными исследованиями (Н.И. Анчукова⁵⁸⁴, М.А. Буянкина⁵⁸⁵, Д.В. Воронкова⁵⁸⁶, Е.А. Зиборова⁵⁸⁷, Д.В. Олянич⁵⁸⁸, М.В. Осколкова⁵⁸⁹, О.Е. Стеклова⁵⁹⁰, В.М. Федоров⁵⁹¹ и др.) установлено, что организационная культура является эффективным способом укрепления целостности организации и повышения эффективности деятельности в целом, особенно в ситуации постоянных изменений, так как нововведения влекут за собой необходимость формирования организационной культуры соответствующего типа.

⁵⁸⁴ Анчукова Н.И. Организационная культура учреждения как фактор профессионального выгорания персонала // Мир педагогики и психологии №11 (28) Ноябрь, 2018. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/organizatsionnaya-kultura-uchrezhdeniya-kak-faktor-professionalnogo-vygoraniya-personala.html>

⁵⁸⁵ Буянкина М. А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2008. №1. С.138–143. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihicheskogo-vygoraniya-lichnosti-i-organizatsionnaya-kultura> (дата обращения: 27.08.2020).

⁵⁸⁶ Воронкова Д. В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2013. №18 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-personala-1> (дата обращения: 14.08.2022).

⁵⁸⁷ Зиборова Е. А. Роль организационной культуры в повышении эффективности компании // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №1–1. С.122–125. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-povyshenii-effektivnosti-kompanii> (дата обращения: 04.09.2022).

⁵⁸⁸ Олянич Д. В. Теория организации: учебник / Д. В. Олянич [и др.]. — Ростов н/Д: Феникс, 2008. — 408 с.: ил. — (Высшее образование).

⁵⁸⁹ Осколкова М. В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций : монография / М. В. Осколкова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 162 с. — ISBN 978-5-9961-2069-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101452.html> (дата обращения: 04.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

⁵⁹⁰ Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. — Ульяновск: УлГТУ, 2007. — 127 с.

⁵⁹¹ Организационная культура опорного университета : монография / В. М. Федоров, О. В. Михалев, И. П. Геращенко, О. П. Ковалева. — Омск : Издательство ОмГПУ, 2019. — 178 с. — ISBN 978-5-8268-2175-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/105307.html> (дата обращения: 04.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Вместе с тем, трансформация сложившейся организационной культуры требует изменения у сотрудников ценностей и мотивационных установок, системы отношений, перераспределения внутриорганизационных ролей и изменения организационных структур, которые ранее поддерживали и обеспечивали функционирование традиционной организационной культуры. Именно поэтому необходимы постепенность и этапность внедрения новшеств и отсутствие противоречий с существующей системой ценностей вуза, поскольку они складывались, как правило, в течение длительного периода.

Нами выделены основные характеристики организационной культуры, на которые должно быть направлено управленческое воздействие: ценности и нормы как ядро культуры, ее тип и профиль.

Развитие организационной культуры, способствующей предупреждению и преодолению профессионального выгорания преподавателей, возможно при формировании в вузе *системы ценностей* по отношению к социокультурным аспектам деятельности, включающей, помимо ценностей, типичных для высшей школы и отражающих предназначение вуза и его отличительные особенности, таких как высокое качество образовательных услуг и уровень обучающих технологий; лидерство в своей отрасли; инновационные программы; высокое качество инфраструктуры и рабочей среды, а также ценностное отношение к работникам (забота об их нуждах; уважение к индивидуальным правам; прозрачность и справедливость в оплате труда и распределении социальных благ и др.); использование новых форм организации работы; консультативный или сотрудничающий стиль руководства, коллективное принятие решений, достижение согласия и компромиссов, преимущественная направленность на оценку достижений.

С целью отнесения организационной культуры к тому или иному *типу* необходимо выбрать соответствующую методологию и провести ее диагностику. В основу нашего исследования положена модель организационной культуры К. Камерона – Р. Куинна, получившая название «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей», позволяющая выявить существующий и

предпочитаемый тип культуры. При этом авторами концепции установлено, что реальная культура в организациях представляет собой смешение типов организационных культур, что позволяет построить ее профиль.

С целью установить существующий и предпочитаемый тип организационной культуры нами проведен опрос преподавателей СИУ РАНХиГС – вуза, выступившего основным в эмпирическом исследовании, по методике К. Камерона – Р. Куинна.

Участники опроса, характеризуя существующий в настоящее время в вузе тип организационной культуры, отметили большую степень выраженности проявлений бюрократической культуры, для которой свойственно объединение работников на основе формальных правил, стремление к формализации деятельности, строгое подчинение иерархии, управление на основе четких процедур и планов. Несколько меньше выражена рыночная культура с присущими ей ориентациями на предпринимательскую активность, достижение результатов и конкуренцией за ресурсы. Среднее значение по показателю клановой культуры менее 25 баллов свидетельствует о том, что опрошенные невысоко оценивают представленность в характеристиках культуры отношений, построенных на доброжелательности, взаимопомощи и взаимовыручке, свойственных этому типу. Еще меньший показатель выраженности адхократического типа отражают низкие значения наличия таких характеристик как творческий и командный характер деятельности в вузе. Сравнение показателей существующего и предпочитаемого типа культуры показывает обратное соотношение: опрошенные преподаватели хотят большей выраженности адхократической и клановой культуры при существенно меньшей – рыночной и бюрократической (табл. 3.4).

Таблица 3.4 – Показатели оценки респондентами типа организационной культуры (баллы, средние значения)

Тип культуры	Существующий	Предпочитаемый
А (Клановая)	24,16	29,16
В (Адхократическая)	21,48	30,16
С (Рыночная)	26,44	24,82
Д (Бюрократическая)	28,55	20,83

Соответственно профили организационной культуры, построенные на основе полученных значений типов культуры, показывают их принципиальные расхождения: смещение в сторону бюрократической и рыночной при зеркальном предпочтении адхократической и клановой (рис.3.4).

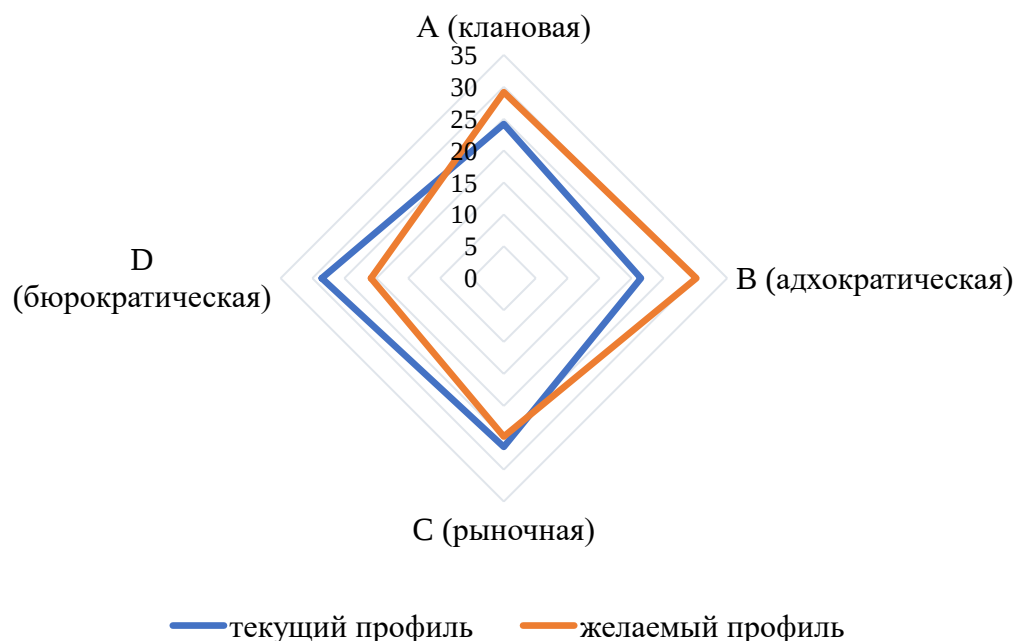


Рисунок 3.4 – Профили организационной культуры СИУ РАНХиГС
(по материалам собственного исследования, 2023г.)

Поскольку ранее в данном вузе проводилось исследование организационной культуры (Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю., 2014)⁵⁹², то нами предпринят вторичный анализ его результатов с целью выявления произошедших изменений в оценках преподавателей существующего и предпочитаемого типов культуры. Установлено, что за прошедшее десятилетие в оценке типов организационной культуры преподавателями вуза не произошло существенных изменений, по-прежнему между существующим и предпочитаемым профилем обнаруживаются противоречия: стремление к клановому типу организационной культуры, для которого ценностью является сплоченный коллектив («как одна большая семья»),

⁵⁹² Богдан Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. — 2009. — № 6. — С. 23–30.

взаимопомощь и поддержка, при реальном доминировании культуры бюрократического типа (рис.3.5).

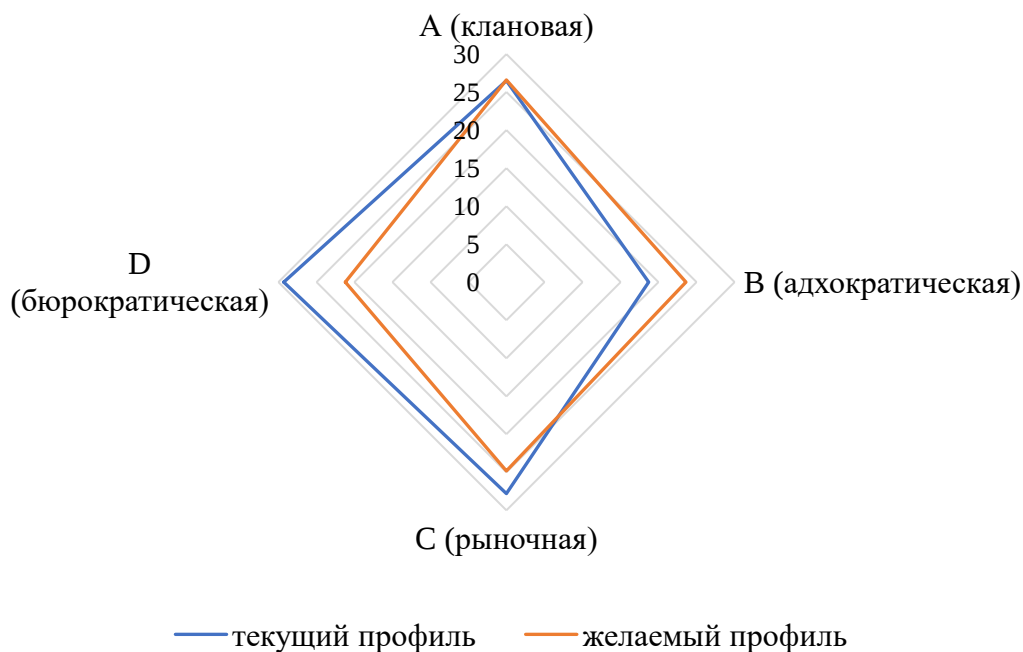


Рисунок 3.5 – Профили организационной культуры СИУ РАНХиГС
(по материалам вторичного анализ социологического исследования 2014г.⁵⁹³)

Вместе с тем, отличия в профилях выявились в степени предпочтений рыночного и адхократического типов культуры: в исследовании десятилетней давности ориентация преподавателей на рыночную культуру была выражена сильнее, чем на адхократическую, в настоящее время направленность изменилась в сторону предпочтения адхократической, что свидетельствует об определенных изменениях в системе коллективистских ценностей, пересмотре доминирующих ранее рыночных ориентиров. Преподаватели сегодня хотят иметь больше возможностей для проявления инициативы и творчества, достижения результатов, способствующих повышению престижности своей работы.

⁵⁹³ Богдан, Н.Н. Организационная культура: теория, исследование, практика [Текст] : монография / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова, И.Ю. Парфёнова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2014. –228 с. С.114

Полученные данные коррелируют с выявленным в нашем опросе мнением респондентов о характере изменений в основных характеристиках организационной культуры за последние 5 лет (рис.3.6)

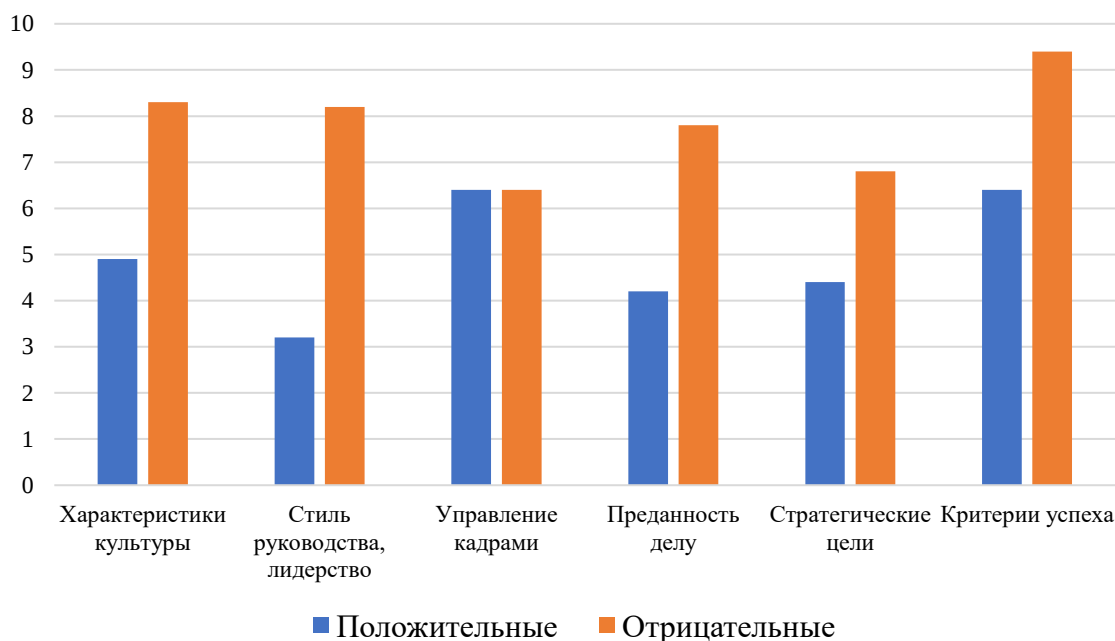


Рисунок 3.6 – Изменения в основных характеристиках организационной культуры (в % от общего числа ответов)

Участники опроса отмечают, что организационная культура в вузе изменилась преимущественно в сторону ухудшения (68,6% от общего числа ответов) и только 14,3% считают, что изменения положительные, 9% не заметили особых изменений. Отрицательные последствия изменений характеристик организационной культуры выделены по таким параметрам, как

- критерии успеха (смещение их на индивидуальные достижения в отдельных видах деятельности и формальные показатели) (59%);
- уникальность вуза («потеря своего лица») (84%);
- стратегические цели (подмена содержательных целей оперативными задачами текущего развития) (79%);
- стиле лидерства и управления (отказ от коллегиальности принятия решений) (92%).

Такие данные обусловлены, скорее всего, тем, что в этот период в вузе трижды сменилось практически все руководство, произошла структурная перестройка и значительный отток ключевых работников в другие вузы.

Тем не менее, по оценкам опрошенных без изменений остались такие характеристики как связующая сущность организации – доминирование ценности преданности делу, приверженность новаторству, стремление к конкурентоспособности и др. Положительные изменения в организационной культуре отмечены преимущественно во внешних ее проявлениях: фирменном стиле, стандартах делового поведения, стремлении к укреплению репутации и имиджа вуза и его работников во внешней среде, развитии взаимодействия с партнерскими организациями и др.

Полученные нами данные подтверждаются результатами целого ряда исследований, выполненных в различных вузах страны. Так, в исследовании Е.А. Морозовой и А.В. Сухачевой установлено, что фактический и желаемый профили культуры в вузе заметно отличаются друг от друга. Если по факту явно превалирует бюрократическая культура, то в идеале – клановая. Также сотрудники желают видеть больше признаков адхократии и меньше – рыночности⁵⁹⁴.

Исследование, проведенное Е.А. Юриной и Н.С. Гулиус, также выявило традиционный для российских университетов конфликт между клановым и рыночным типами корпоративной культуры, который создает психологическое напряжение в организации, лежит в основе «разрывов» и в то же время несет потенциал развития в сторону традиционной антропоцентрической системы ценностей. Предпочтение университетским сообществом клановой культуры, проникнутой ценностями сплоченности, соучастия и ощущением «мы» обусловлено, в том числе тем, что в такой культуре руководитель проявляет заботу о своих подопечных и складывается благоприятный социально-психологический климат. В то же время университетский дискурс транслирует, что аксиологическая доминанта смещается от прогрессивной и воодушевляющей к напряженной и

⁵⁹⁴ Морозова Е. А., Сухачева А. В. Корпоративная культура в вузе: взгляд работников и студентов // СибСкрипт. 2014. №4 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-v-vuze-vzglyad-rabotnikov-i-studentov> (дата обращения: 21.01.2024).

антагонистической, призывающей мобилизоваться в ситуации жесткой конкуренции, поляризации и размывания образовательных ценностей. Практика управления ориентируется на строгое выполнение «рыночных» показателей, считается ориентация руководства на жесткое выполнение поставленных целей и достижение запланированных результатов. Авторами делается вывод о том, что искомым инвариантом доминирующей культуры является культура адхократического типа с ценностями сотрудничества, служения образованию, науке⁵⁹⁵.

Аналогичные результаты приводят исследователи Е.В. Забелина и Я.Н. Сизова, ими также выявлено преобладание в вузе бюрократического типа организационной культуры (среднее значение 29,4 балла). Остальные типы культуры выражены в меньшей степени: клановый – 24,8, рыночный – 24,7, адхократический – 21,3. Это подтверждается наличием в организации определенных черт, присущих бюрократической культуре – жесткой иерархической структуры, предельной формализации отношений, господстве регламентов, правил и процедур. В то же время, по мнению опрошенных сотрудников, основное направление изменений в культуре вуза должно быть связано с усилением клановой составляющей с характерными для нее теплыми открытыми взаимоотношениями в коллективе, сплоченностью, командной работой. В ответах повсеместно присутствует желание снизить формализм, отойти от жесткого контроля и стать более гибкими в принятии решений. Авторы сделали вывод, что тип организационной культуры взаимосвязан с уровнем приверженности сотрудников: высокий уровень приверженности формируется в клановой и адхократической культуре, а доминирование бюрократического типа культуры приводит к снижению уровня приверженности преподавателей⁵⁹⁶.

⁵⁹⁵ Юрина Е.А., Гулиус Н.С. Трансформация корпоративной культуры университета: социологические и лингвистические методы диагностики / Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т.21, № 2. С.106-121 DOI 10.15826/umpa.2017.02.025 <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/81/82>

⁵⁹⁶ Забелина Е.В. Взаимосвязь типа организационной культуры с уровнем приверженности сотрудников вуза / Е.В. Забелина, Я.Н. Сизова // Международный научно-исследовательский журнал. - 2015. - №7 (38). - URL: <https://research-journal.org/archive/7-38-2015-august/vzaimosvyaz-tipa-organizacionnoj-kultury-s-urovнем-priverzhennosti-sotrudnikov-vuza> (дата обращения: 21.01.2024).

В рамках рассматриваемой нами проблемы интерес представляют исследования последних лет, в которых обнаружены связи между типами организационной культуры и параметрами выгорания работников и установлено, что снижение риска выгорания возможно через управление элементами культуры организации⁵⁹⁷.

Таким образом, обобщение результатов исследований, проведенных в разное время и в различных вузах, показывает, что преобладание бюрократической организационной культуры является типичной характеристикой высшей школы. Очевидно, это связано со значительной инертностью института высшего образования, наследованием черт высших учебных заведений советского периода. В то же время активное внедрение в вузовскую среду рыночных отношений приводит к появлению характеристик культуры рыночного типа. Напротив, стремление преподавателей к клановой и адхократической культуре отражает доминирование в вузовских сообществах современных гуманистически ориентированных ценностей развития на основе внедрения инноваций, совместного творческого труда, командообразования, служения идеалам образования как высшей ценности.

Если принять во внимание требования государства и общества, отраженные во множестве показателей оценки деятельности вуза, соотнести их с характеристиками типов культуры, то можно сделать вывод, что актуальный сегодня профиль организационной культуры вуза должен быть более гармоничным и с ориентациями на адхократический и рыночный типы.

В деятельности вуза и преподавателей наличие такого профиля организационной культуры проявляется

– в стремлении к достижению высоких результатов в качестве образования и научной деятельности, развитии новых видов деятельности;

⁵⁹⁷ Адаменко Ю.А. Анализ взаимосвязи организационной культуры и профессионального выгорания / Ю. А. Адаменко, Э.Л. Боднар // Психологический вестник Уральского федерального университета. Выпуск 10. – Екатеринбург : ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина», 2013. – С. 75-78. – EDN ULYPGX.

- внедрении новшеств в образовательную деятельность и управление вузом
- разработке и реализации новых образовательных программ, создании временных творческих коллективов и проектных групп;
- росте инициативности и вовлеченности преподавателей в обсуждение проблем и управление вузом; активности в участии в мероприятиях, направленных на укрепление корпоративных ценностей;
- сокращении дистанции власти, коллегиальном обсуждении и доступности руководителей решения возникающих проблем;
- развитии способов взаимодействия сотрудничества, уменьшении числа трудовых, организационных и межличностных конфликтов, формировании благоприятного психологического климата.

Соответственно, необходимо формировать в вузе творческую атмосферу, максимально направленную на развитие преподавателей и деятельности в целом.

Опираясь на результаты исследований, можно составить относительно типичные для вузов профили реальной, предпочитаемой и требуемой организационной культуры⁵⁹⁸. Наглядное отображение профилей показывает, в каком направлении следует развивать культуру вуза, какого рода ценности и нормы формировать.

Положенная нами в основу исследования рамочная конструкция конкурирующих ценностей согласуется с рассмотренным выше принципом создания профиля образовательной среды, в основу которого также положены полярные характеристики. Соотнесение компонентов образовательной среды и типов организационной культуры вуза позволяет (с определенной долей условности) установить, что безмятежной образовательной среде соответствует клановая организационная культура, догматической – иерархическая, творческой – адхократическая и карьерной – рыночная. Сопоставление профилей выявляет, с одной стороны, противоречие, а, с другой, показывает направления развития

⁵⁹⁸ Масилова М.Г., Богдан Н.Н. Организационная культура и результативность деятельности вуза // Управление персоналом вуза. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52952/1/UM_2013_2_007.pdf

символов, традиций, ритуалов, слоган организации «мы победим, потому что мы особенные»;

- развитие взаимопонимания: формирование внутреннего PR, широкое информирование работников о всех предпринимаемых действиях, установление обратной связи в различных формах.

Способами формирования организационной культуры являются:

- разработка локальных нормативных актов (положений, правил, кодексов и др.), регламентирующих систему ценностей и отношений, нормы поведения в вузе и др.;

- создание организационных структур, предназначенных для координации и осуществления программ по конкретным направлениям формирования организационной культуры;

- формирование системы коммуникаций и открытой информационной среды;

- выделение ресурсов (финансовых, материально-технических и др.) для реализации программ и мероприятий, направленных на формирование ценностной основы организационно культуры, внедрение традиций, ритуалов, корпоративного стиля и пр.

Направления улучшения характеристик компонента *«условия реализации образовательных программ, информационно-коммуникационные технологии»* предполагают множество разнообразных мер, как типичных, предусмотренных современными нормативами, в том числе санитарно-гигиеническими, и требованиями образовательных стандартов, так и связанных с ликвидацией недостатков в организации учебного процесса в конкретном вузе. Они должны включать, в том числе, оптимизацию учебной нагрузки, сбалансированное расписание учебных занятий, своевременное информирование об изменениях, улучшение документооборота, использование программного обеспечения для разработки методического обеспечения, улучшение материально-технического оснащения рабочих мест и др. (рис.3.8)

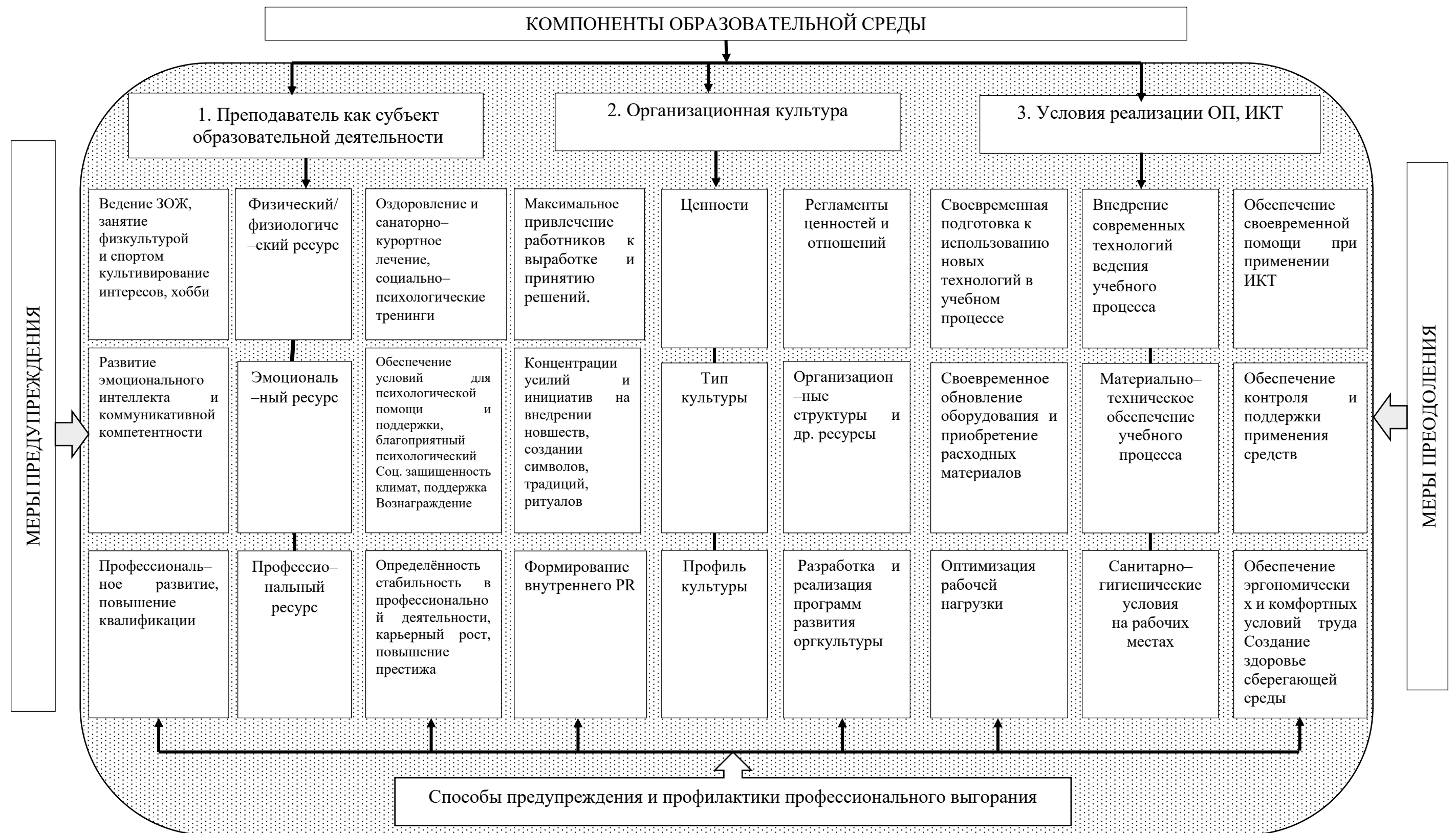


Рисунок 3.8 – Направления совершенствования образовательной среды с целью предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей

С целью конкретизации деятельности по минимизации негативного действия факторов профессионального выгорания и в рамках совершенствования образовательной среды нами разработан комплекс мер по отдельным направлениям работы (табл.3.5).

Таблица 3.5 – Направления, меры и мероприятия по преодолению и предупреждению профессионального выгорания у преподавателей вузов

Направления	Меры
Улучшение условий реализации образовательных программ и профессиональной деятельности преподавателя	Аттестация рабочих мест преподавателей и принятие мер по устранению недостатков по итогам.
	Своевременный ремонт и оснащение современным оборудованием, соответствующим эргономическим требованиям, аудиторий, спортивных площадок, залов.
	Приобретение необходимого оборудования для цифровизации образовательного процесса.
	Обеспечение оперативного контроля за исполнением заявок на устранение проблем в организации учебного процесса.
	Обеспечение своевременного (заблаговременного) информирования преподавателей об изменениях в организации учебного процесса.
	Своевременное планирование учебной нагрузки, разработки учебных планов и графиков.
	Обеспечение администрирования учебного процесса с помощью автоматизированных систем и программных средств.
	Внедрение единого подхода к методическому обеспечению учебного процесса, разработка системы локальных нормативных актов.
	Принятие Коллективного договора с включением в него дополнительных мер по повышению социальной защищенности преподавателей, оплате труда, моральному и материальному поощрению.
Развитие и формирование организационной культуры	Разработка на коллегиальной основе, обсуждение и принятие стратегии развития вуза на 5 лет, разработка концепции кадровой политики; широкое информирование о принятых документах.
	Принятие кодекса деловой этики, контроль за его исполнением; проведение тренингов и семинаров по культуре делового общения, предупреждению и разрешению конфликтов.
	Разработка цикла традиционных корпоративных мероприятий на год и его реализация.
	Обеспечение административной поддержки в подготовке документов для участия в конкурсах и грантах.
	Обеспечение обратной связи с руководством по вопросам организации деятельности вуза.

Обеспечение условий для непрерывного профессионального развития преподавателей	Изучение актуальной потребности ППС в повышении квалификации.
	Организация планирования повышения квалификации преподавателей в различных формах на учебный/календарный год.
	Организация повышения квалификации преподавателей преимущественно с отрывом от производства, вне учебного процесса.
	Обеспечение материальной поддержки участия преподавателей в различных формах ДПО.
Создание условий для поддержания и восстановления работоспособности, ведения здорового образа жизни, психологической разгрузки	Организация мероприятий в рамках «Года здоровья», «Месяца здоровья», акции «Здоровье без табака», «Бегом за здоровьем» и др.
	Организация периодических и углубленных профосмотров, анализ результатов. Планирование профилактических мер.
	Обеспечение компенсации санаторно-курортного лечения преподавателей.
	Предоставление возможности посещать спортивный комплекс вуза на безвозмездной основе.
	Организация спортивных секций и клубов, занятий ЛФК.
	Организация участия преподавателей в спортивно-массовых мероприятиях (спортивные состязания внутри вуза, межвузовских, городских и пр.)
	Разработка календаря традиционных физкультурно-спортивных мероприятий на учебный год.
	Обеспечение преподавателей различными видами психологической помощи.
	Организация комнаты психологической разгрузки.
	Организация отдельного пункта питания преподавателей (кафе).
	Заключение договора с реабилитационными центрами на оказание услуг преподавателям вуза.
	Организация коллективных культурно-массовых досуговых мероприятий, активного отдыха.

По нашему мнению, наиболее эффективным будет программно-целевой подход к управлению, в частности разработка Корпоративной программы управления здоровьем. Осуществление предложенных мер в рамках данной программы в комплексе и на системной основе обеспечит создание в вузе здоровьесберегающей среды, будет способствовать преодолению и предупреждению профессионального выгорания у преподавателей. Кроме того, реализация корпоративной программы управления здоровьем как инновационной социальной технологии, приведет к укреплению престижа и позиции вуза как социально

ответственного работодателя, привлечению высококвалифицированных научно-педагогических работников.

При этом анализ перечня предлагаемых мер позволяет сделать вывод, что для реализации большей их части требуются в основном административные и управленческие ресурсы, в относительно меньшей степени – финансовые средства, которые могут быть заложены в соответствующие статьи бюджета вуза, а также направляться от приносящей доход деятельности. Последнее, в соответствии п. 3 ст. 264 НК РФ «Налогового кодекса Российской Федерации») от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 24.06.2023) приводит к возможности учесть некоторые расходы (например, на обучение работников) при расчете налога на прибыль. Кроме того, в соответствии со статьей 263 НК РФ организация добровольного медицинского страхования работников также является одним из способов снижения налоговой нагрузки. Помимо экономической выгоды такие меры, как показывает практика, приводят к росту мотивации труда работников, их лояльности и приверженности.

Таким образом, рассмотренные способы предупреждения и преодоления профессионального выгорания показывают, что данная деятельность должна быть направлена на личностные и организационные факторы и включать меры управленческого воздействия на компоненты образовательной среды.

Описанные в литературе способы носят преимущественно информационный и рекомендательный характер. Проблема неэффективности информационной и рекомендательной деятельности заключается в неприменении знаний в повседневной жизни. В содержательном отношении предлагаемые исследователями программы и меры однотипны, при этом недостаточно информации об их эффективности и результатах апробации на практике.

Наше понимание того, что способы предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей вузов должны носить комплексный характер позволило разработать модель совершенствования образовательной среды, включающую базовые составляющие, и предложить соответствующие инструменты управления. Особое внимание при этом должно

уделяться формированию профиля организационной культуры, соответствующего необходимому профилю образовательной среды.

Управленческое воздействие на компоненты образовательной среды с помощью предложенных мер будет способствовать минимизации факторов возникновения профессионального выгорания.

3.3. Результаты апробации мер преодоления профессионального выгорания у преподавателей вуза

С целью апробации мер преодоления профессионального выгорания у преподавателей вуза на базе Сибирского института управления – филиала РАНХиГС в период 2022-2023 уч. года реализован пилотный проект, включающий комплекс мероприятий из перечня, рассмотренного нами выше. Работа строилась по этапам (табл.3.6)

Таблица 3.6 – Этапы и содержание работы в рамках апробации мер преодоления профессионального выгорания

Этап, период	Содержание деятельности
Подготовительный сентябрь 2022 г.	1. Организация информирования ППС вуза о пилотном проекте и формирование группы преподавателей для участия в мероприятиях, информирование участников о содержании и задачах проекта. 2. Определение степени выраженности профессионального выгорания у включенных в проект преподавателей. 3. Разработка плана мероприятий на проектный период, определение необходимых ресурсов и их обеспечение.
Основной октябрь 2022 г. – май 2023 г.	1. Организация мероприятий по отдельным направлениям. 2. Обеспечение и контроль участия преподавателей, включенных в проектную группу, в мероприятиях проекта.
Итоговый июнь 2023 г.	1. Повторная диагностика степени выраженности профессионального выгорания. 2. Выявление мнения преподавателей и оценок в изменениях профессионального самочувствия. 3. Разработка рекомендаций по дальнейшему самостоятельному применению способов преодоления профессионального выгорания.

На первом этапе проводилось информирование ППС вуза о проекте путем размещения объявлений в корпоративной почте, корпоративном чате, на сайте, выступлений с сообщениями о проекте на совещаниях и заседаниях руководителей образовательных программ, заведующих кафедрами, заседаниях профсоюзного комитета. Преподавателям, желающим принять участие в проекте, было предложено подавать заявки в произвольной форме. Всего поступило 39 заявок. Все желающие включены в экспериментальную группу для мониторинга профессионального самочувствия в течение учебного года.

Сформированная группа включала работников вуза, занимающих должности руководителей (заведующих кафедрами, НОЦ, лабораториями и др.), совмещающих профессиональную деятельность с преподавательской – 9 чел., и 30 чел. представителей профессорско-преподавательского состава, занимающих должности старших преподавателей (10 чел.), доцентов (15 чел.), профессоров (5 чел.). Участники группы находятся в возрасте от 27 до 65 лет., из них женщин 26 чел., мужчин 13 чел.

Со всеми участниками пилотного проекта проведена информационно-просветительская работа с целью сформировать представления о профессиональном выгорании, его влиянии на личность и профессиональную деятельность, умения распознавать профессиональные риски, влияющие на профессиональное выгорание, ответственное отношение к своему профессиональному здоровью. К данной работе привлечен врач Центра медицинской профилактики. Были разъяснены задачи проекта, содержание деятельности, а также рекомендовано вести Дневник профессионального самочувствия по разработанной нами форме (Приложение 7).

Участники пилотного проекта прошли тестирование для определения степени выраженности профессионального выгорания по методике диагностики профессионального выгорания и были ознакомлены с его результатами в рамках индивидуальных психологических консультаций с психологом-консультантом – преподавателем кафедры психологии, привлеченным к реализации пилотного

проекта. В рамках консультации преподавателям даны конкретные рекомендации по участию в проекте.

Кроме того, преподаватели прошли опрос с целью выявления их отношения к участию в проекте и особенностей мотивации (Приложение 8).

Приведем результаты входной диагностики. Наличие профессионального выгорания выявлено у всех участников пилотного проекта, однако в разной степени общей выраженности и отдельных проявлений. При этом зависимости от таких переменных, как должность, стаж, возраст и пол не обнаружено. Вместе с тем, полученные результаты позволили выделить три подгруппы в зависимости от степени выраженности проявлений профессионального выгорания:

- первая подгруппа – А – (15 чел.) характеризуется высоким уровнем эмоционального истощения (средний балл 26), выраженной редукцией личных (профессиональных) достижений (средний балл 8) и средней степенью деперсонализации (среднее значение 17 баллов), то есть у ее представителей профессиональное выгорание практически сформировано и ярко выражено;

- вторая подгруппа – В – (16 чел.) включает участников с различным уровнем проявления истощения (среднее с тенденцией к низкому), деперсонализации (высокий) и редукции (среднее с тенденцией к высокому) (средние значения баллов 21, 18, 18 соответственно). Представители данной подгруппы находятся на пограничной стадии – профессиональное выгорание формируется;

- в третью подгруппу – С – (8 чел.) включены участники с низким уровнем эмоционального истощения (средний значение 5 баллов), умеренными показателями деперсонализации и высоким уровнем редукции личных достижений (средние значения 9 и 3 соответственно), то есть проявляются начальные признаки формирования профессионального выгорания (табл.3.7).

Таблица 3.7 – Результаты первичной диагностики проявлений профессионального выгорания у преподавателей вуза – участников пилотного проекта
(в баллах, среднее значение)

Подгруппа	Показатели		
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
А	22	8	20
В	10	13	28
С	5	9	15

Вместе с тем, с полученными с помощью тестирования данными о степени выраженности профессионального выгорания согласны не все участники проекта. По данным опроса 17% респондентов отрицают факт наличия у них сформированного выгорания, 55% согласны с результатами тестирования, 19% частично согласны, а 9% убеждены, что тест не учитывает деятельность преподавателей вузов и, следовательно, оценка не объективна.

Тем не менее, на момент проведения опроса больше половины преподавателей (65%) оценили общее состояние профессионального здоровья как неудовлетворительное, из них 15% отметили наличие серьезных нарушений, только 20% преподавателей оценили свое здоровье как «нормальное», «хорошее». При этом в оценке участники опроса в большей степени опирались на такие показатели как общее самочувствие и настроение, настрой на работу, а также состояние здоровья и физиологических процессов (качество сна, аппетит, обострение хронических заболеваний и др.) – 55% от общего числа выборов, общий тонус, энергичность, активность (43%), выполнение планов на день, неделю (34%); оперативность и адекватность реагирования на различные рабочие ситуации (27%), то есть на установленные признаки профессионального выгорания.

В ходе анализа результатов опроса участников пилотного проекта определены основные мотивы их участия в проекте: желание восстановить работоспособность и повысить стрессоустойчивость (55% от всех участников группы), свести к минимуму обострение хронических заболеваний (37%),

приобрести новый опыт, интерес к данной деятельности (32%), а также улучшить отношение к себе и взаимодействие с другими людьми (27%).

Таким образом, мотивы участия в проекте соотносятся результатами оценки и самооценки степени профессионального выгорания, что свидетельствует о понимании участниками значимости проблемы и осознанной мотивации к ее решению.

Анализ результатов опроса в отношении наиболее предпочтительных для преподавателей мер улучшения профессионального здоровья показывает, что наибольшее число выборов получила такая задача как выделение материальной помощи на лечение (78%). Средние позиции в рейтинге у таких мер как санаторно-курортное лечение (49%) и психологическая помощь (39%), организация спортивно-оздоровительных мероприятий и активного отдыха (45%). По-видимому, это связано с их специфичностью и индивидуальными потребностями преподавателей. Низкие позиции в рейтинге заняли такие меры как обучение и консультации по ведению здорового образа жизни (16%); организация культурно-досуговых мероприятий (24%) и повышения квалификации (16%), что можно объяснить перегрузкой преподавателей и нехваткой времени, а также отсутствием потребности в профессиональном обучении в связи с имеющейся достаточно высокой квалификацией и занятиями самообразованием.

Таким образом, рейтинг предпочтительных мер для улучшения профессионального здоровья участников проекта отражает их направленность на деятельность вуза по совершенствованию образовательной среды, использование административных ресурсов в большей степени, чем на и личностные ресурсы. Это согласуется с ранее установленным нами данными о склонности преподавателей к позиции, чтобы в вузе были созданы условия для преодоления профессионального выгорания.

Возможно, по этим же причинам участию в мероприятиях пилотного проекта готовы уделять столько времени, сколько необходимо, только 35% опрошенных, еще 30% – 2-3 раза в неделю, а больше половины (53%) готовы участвовать эпизодически. В этом есть противоречие с оценками нарушений в

профессиональном здоровье и направленностью мотивации (по типу «надо, хочу, но, увы не могу»), что также свидетельствует о перегруженности преподавателей работой и ее приоритетности среди других, в том числе, жизненно важных задач.

Анализ ответов об ожидаемых от проекта результатах показал, что в большей степени преподаватели рассчитывают на уменьшение степени выраженности показателей выгорания (80%), повышение работоспособности, жизненной энергии (67,5%), улучшение общего самочувствия, настроения и изменение отношения к работе, повышение удовлетворенности трудом (по 40%) и в меньшей степени повышение удовлетворенности заботой и социальной защищенностью со стороны вуза (15%), приобретение новых компетенций (7,5%). Это частично согласуется с предпочитаемыми мерами преодоления выгорания.

Таким образом, к началу реализации основного этапа пилотного проекта и проведения проектных мероприятий сформирован «портрет участников» проекта, выделены первоочередные задачи и составлен план мероприятий на период проекта.

На втором этапе реализован план предусмотренных проектом мероприятий по направлениям в соответствии с моделью компонентов образовательной среды и проявлениями профессионального выгорания на разных уровнях личности. При этом осуществлялся мониторинг активности участия группы пилотного проекта (табл.3.8).

Таблица 3.8 – Перечень мероприятий пилотного проекта и охват участников (в % от общего числа участников группы)

Задача	Мероприятия	Доля участников
Поддержание и восстановление физических ресурсов преподавателей	Организация медицинского профосмотра, профилактических прививок.	100
	Организации группы здоровья и проведение систематических занятий в бассейне, тренажерном зале вуза, спортивных секциях.	82
	Участие в спортивно-массовых мероприятиях (соревнованиях, конкурсах, эстафетах).	78
	Организация санаторно-курортного лечения за счет средств профсоюза.	44
		37

Поддержание и восстановление эмоциональных ресурсов	Организация систематических психологических консультаций, социально-психологических тренингов, коуч-сессии и др.	65
	Предоставление материальной помощи для решения бытовых проблем.	36
	Организация культурно-досуговых мероприятий (коллективные выходы в театр, посещение музеев, выставок, концертов).	76
	Вознаграждение за достижения в труде в различных формах выражения общественного признания.	88
Поддержание и развитие профессиональных ресурсов	Подключение к курсам повышения квалификации, научным семинарам и конференциям.	65
	Улучшение условий труда на рабочих местах. Оборудование комнаты психологической разгрузки. Организация работы отдельного зала для преподавателей в столовой.	98

Рассмотрим мероприятия проекта подробнее.

1. С целью восстановления и поддержания физических ресурсов преподавателей было организовано прохождение участниками пилотного проекта медицинского профосмотра на базе медицинского центра, с которым заключен договор. В период профилактических мероприятий организована вакцинация для снижения заболеваемости сезонными инфекциями.

Все участники проекта вошли в группу здоровья, для которой был организован специальные физкультурные занятия 2 раза в неделю, в том числе посещение бассейна, тренажерного зала вуза. В соответствии с предпочтениями участники проекта посещали занятия в спортивных секциях.

Участники эксперимента привлекались к участию во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне», спортивных мероприятиях (соревнованиях по игровым видам спорта, эстафетам).

Часть участников получила санаторно-курортное лечение за счет средств профсоюза, часть воспользовалась выделенной материальной помощью для получения дорогостоящего лечения.

2. С целью восстановления эмоциональных ресурсов, снижения эмоциональной истощаемости организованы систематические психологические консультации преподавателями кафедры психологии (не реже 1 раза в 10 дней), а

также социально-психологические тренинги и тренинги личностного роста, коуч-сессии и др.

Преподаватели экспериментальной группы принимали активное участие в культурно-досуговых мероприятиях, организованных ежемесячно: в рамках проекта организованы коллективные выходы в театр, на концерты, посещение выставок и музеев, всего 12 мероприятий.

В течение учебного года по ходатайству руководителей и профсоюзной организации участники пилотного проекта получили вознаграждение за достижения в труде в различных формах выражения общественного признания (благодарность, почетная грамота, внешние знаки отличия и др.

3. С целью поддержания и совершенствования профессиональных ресурсов в течение года реализовывались мероприятия в рамках ДПО в различных формах и по разным программам, в том числе курсы повышения квалификации, научно-практические семинары и конференции, в общей сложности 8 мероприятий.

4. С целью улучшения условий труда преподавателей, участвующих в проекте, при поддержке администрации вуза выделены материально-технические средства, а именно: заменена мебель на рабочих местах, заменены на более современные компьютеры и оргтехника. В столовой вуза выделен зал для преподавателей, оборудована комната психологической разгрузки и кабинет для психологических консультаций.

Большая часть мероприятий предназначалась не только для участников проекта, а для коллектива работников в целом. Но мониторинг вовлеченности осуществлялся именно в отношении участников экспериментальной группы.

Таким образом, реализованный в рамках пилотного проекта комплекс мероприятий по преодолению профессионального выгорания разработан с учетом причин, его провоцирующих.

На третьем этапе проводилась повторная диагностика степени выраженности профессионального выгорания и оценка удовлетворенности преподавателей участием в проекте (Приложение).

Анализ результатов диагностики на итоговом этапе позволяет сделать вывод о положительной динамике в состоянии профессионального здоровья и самочувствия, и, как следствие, преодолении профессионального выгорания у большей части включенных в проект преподавателей, однако в различной степени (табл.3.9).

Таблица 3.9 – Результаты диагностики проявления профессионального выгорания у преподавателей вуза, принявших участие в пилотном проекте (в баллах, среднее значение)

Подгруппа	Первичные показатели			Итоговые показатели			Динамика
	Эмоцион. истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Эмоцион. истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	
А	22	8	20	18	7	25	Улучшение показателей истощения и редукции достижений
В	19	16	26	14	10	29	Улучшение по всем показателям
С	5	9	15	4	5	14	Улучшение по всем показателям

В подгруппе А улучшились показатели эмоционального истощения (снижение произошло на 4 балла в среднем), однако показатель находится на границе высокого и среднего уровня, что свидетельствует, с одной стороны, стойкости данного симптома профессионального выгорания, с другой стороны, недостаточности проведенной работы. Показатель деперсонализации снизился незначительно (с 8 до 7 баллов), а редукции личных достижений – на 25%.

В подгруппе В улучшение наблюдается по всем показателям: значение показателя деперсонализации с уровня высокого приблизилось к пограничному со средним, показатель эмоционального истощения снизился на 5 баллов, показатель редукции личных достижений, хотя и остался на среднем уровне, но имеет пограничное с низким значение.

В подгруппе С также имеет место положительная динамика по всем показателям, кроме показателя редукции личных достижений, который

практически не изменился (снижение с 15 до 14 баллов), как и показатель эмоционального истощения (также снижение на 1 балл). Показатель деперсонализации, хотя и остался на среднем уровне, но снизился на 4 балла.

Различный характер динамики улучшения показателей профессионального выгорания может быть связан с влиянием множества переменных: его степени выраженности, индивидуальных особенностей участников проекта, их включенности и активности в проектные мероприятия, принципе устойчивости к изменениям в стиле и образе жизни. Установление причинно-следственных связей и зависимостей требует дополнительных исследований и выходит за рамки данной диссертации.

Вместе с тем, полученные данные подтверждаются субъективными оценками. Так, анализ записей в дневниках профессионального самочувствия позволяет сделать вывод, что:

- ответственно и добросовестно подошли к ведению дневника (записи делались практически ежедневно) 42% преподавателей;
- участие в большинстве мероприятиях пилотного проекта (в 80% от общего их числа) приняли 67% преподавателей;
- положительную динамику от мероприятий проекта в плане улучшения профессионального здоровья и самочувствия отметили 58% преподавателей;
- к концу пилотного проекта объем двигательной активности более чем на 50% возрос у 67% преподавателей, у остальных на 25-30% от начального уровня
- существенно возросла удовлетворенность собой, своей работой и достижениями, жизнью в целом у 69% участников проекта. При этом выявлена зависимость улучшения показателей от степени участия в проектных мероприятиях: у наиболее активных участников субъективные оценки удовлетворенности выше, у участников с меньшей степенью активности – значимо ниже.

Данный вывод подтверждается результатами повторного опроса, анализ которых показал, что 76% участвующих в проекте преподавателей остались довольны произошедшими в их состоянии профессионального здоровья

изменениями, 27% из них отметили полное оправдание ожиданий от участия в проекте. Не оправдало ожиданий полностью или частично участие в проекте 18% опрошенных.

По мнению преподавателей, результаты проявились в улучшении общего самочувствия и работоспособности (67%), приобретении навыков ведения здорового образа жизни и удовлетворенности от работы (по 25%), профессионально важных качествах, таких как, эмоциональный контроль (55%), коммуникативная активность (47%) и продуктивность труда (35%).

В меньшей степени участие в проекте отразилось на снижении частоты обострения хронических заболеваний (20%) и стрессоустойчивости (19%). По-видимому, это объясняется сложностью влияния на данные проявления в связи с их зависимостью от множества факторов, трудно поддающихся воздействию, а также относительного небольшого времени воздействия в рамках проекта.

Интерес представляет оценивание мероприятий проекта его участниками. Анализ результатов показал, что наиболее эффективными, по мнению преподавателей, являются меры, направленные на восстановление, поддержание профессионального здоровья и развитие организационной культуры, в том числе обеспечение санаторно-курортным лечением (96%), организация медицинских профосмотров (92%), традиционные корпоративные мероприятия, в т.ч. культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные (75%). Эффективность данных мер объясняется тем, что они оказывают воздействие на физические и эмоциональные ресурсы личности.

Мероприятия, проводимые в рамках направлений, относящихся к организационным вопросам совершенствования образовательной среды, оценены существенно ниже. Вместе с тем, 55% отметили как эффективную меру обновление и приобретение недостающего оборудования, ужесточение контроля как за оперативностью исполнения заявок, так и своевременным планированием, распределением учебной нагрузки, учебных планов и др. (44%). Эффективными мерами участника проекта считают также (36%) разработку и обновление

локальных актов по важным направлениям, эффективными в меньшей степени оказались меры, связанные с получением обратной связи от руководителей (35%).

В качестве недостающих мер, которые должны быть включены в данную деятельность, преподавателями предложены разнообразные мероприятия, в большей степени связанные с индивидуальными предпочтениями (оказание материальной поддержки с учетом семейного и материального положения, учет биоритмов физиологических процессов при определении режима работы, контроль насыщенности мероприятиями учебного года, создание комнаты релаксации, психологической, эмоциональной разгрузки и др.). Вместе с тем, обращает на себя внимание наличие достаточно большого количества предложений, связанных с различными вопросами организации учебного процесса, что согласуется с нашими выводами о приоритетности данного направления совершенствования образовательной среды как существенно влияющего на условия профессиональной деятельности преподавателя.

Таким образом, результаты реализации в рамках пилотного проекта мер по преодолению профессионального выгорания, показывают, что их комплексный характер, направленность на личность и профессиональную деятельность преподавателей способствует уменьшению степени выраженности проявлений выгорания и улучшению профессионального самочувствия у участников экспериментальной группы. Это позволяет предположить, что совершенствование компонентов образовательной среды может способствовать снижению рисков профессионального выгорания у преподавателей вуза.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Рассмотрение основных направлений и мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей высшей школы, представленных в научных публикациях, и установленных в рамках собственного эмпирического исследования показало, что в основном предлагаемые в качестве эффективных

способов меры предупреждения и преодоления профессионального выгорания одинаковы, вместе с тем, профилактические меры в большей степени относятся к индивидуально–психологическому направлению данной деятельности, а в работе по преодолению профессионального выгорания внимание должно уделяться созданию в вузе соответствующих условий.

Анализ существующих направлений и мероприятий, предлагаемых представителями различных научных областей, показал, что рекомендуемые способы носят преимущественно психологический характер, не оказывают должного воздействия и в большинстве случаев применяются, когда симптомы выгорания становятся выраженными.

В нашем исследовании применительно к преподавателям высшей школы выявлен дисбаланс при использовании мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания: у преподавателей он смещен в физическую и социальную стороны личностной сферы, у руководителей – профессиональную и психологическую. Кроме того, установлены противоречивые мнения участников опроса о том, какие именно меры должны применяться в вузе, и кто должен нести ответственность за их применение, а также противоречие между знаниевым компонентом профилактической работы, реальными возможностями вуза и практическим их использованием в повседневной деятельности.

В исследовании установлена необходимость реализации комплексного подхода к организации работы по предупреждению и преодолению профессионального выгорания, учета рисков и особенностей профессиональной деятельности, индивидуальных особенностей преподавателей, ее направленности на все компоненты образовательной среды. При этом в качестве ключевого направления управленческого воздействия с целью уменьшения профессиональных рисков, приводящих к выгоранию преподавателей, должно стать формирование организационной культуры соответствующего типа, поскольку соотнесение профиля образовательной среды и организационный культуры позволило установить, что факторы профессионального выгорания возникают при их рассогласованности.

В целом одним из эффективных управленческих решений может быть разработка и внедрение модели совершенствования компонентов образовательной среды как научно-методологической основы деятельности по предупреждению и преодолению профессионального выгорания преподавателей. В разработанной модели на основе традиционного понимания управленческого процесса и таких его элементов, как цель и задачи, критерии и показатели достижения результатов, управляющей и управляемой подсистем, учтены компоненты и профили образовательной среды, определены основные направления и способы ее совершенствования.

В исследовании предложены меры предупреждения и преодоления профессионального выгорания, включающие воздействие на физические, эмоциональные и профессиональные ресурсы преподавателя, а также направленные на улучшение условий реализации образовательных программ и профессиональной деятельности преподавателей, развитие организационной культуры, профессиональное развитие преподавателей.

Отдельные направления и меры апробированы в ходе реализации пилотного проекта по преодолению профессионального выгорания. Анализ результатов апробации на основе объективных показателей и оценок участников проекта показал, что реализация в рамках пилотного проекта мер, направленных на личностные качества и характеристики профессиональной деятельности преподавателей, компоненты образовательной среды, носящий комплексный и научно-обоснованный характер, способствует уменьшению степени выраженности проявлений выгорания и улучшению профессионального самочувствия преподавателей высших учебных заведений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение в рамках диссертационного исследования характеристик образовательной среды вуза, приводящих к профессиональному выгоранию преподавателей, основано на выдвинутой гипотезе о необходимости ее совершенствования с целью уменьшения рисков профессионального выгорания у преподавателей и определения способов его предупреждения и преодоления. Концептуальная модель исследования профессионального выгорания у преподавателей вузов легла в основу исследования и поиска направлений управленческого воздействия на образовательную среду.

Анализ современных условий, в которой функционирует система профессионального образования, позволил сделать вывод о высокой динамичности изменений, в том числе, в деятельности преподавателей высшей школы и выделить основные тенденции, проявляющиеся в повышении требований к профессиональному уровню и личностным качествам преподавателя, образовательной среде в целом со стороны государства и общества. Пересмотр квалификационных требований и профессионального стандарта педагога высшей школы привели не только к расширению видов и функций профессиональной деятельности преподавателей, ее усложнению, но и, как следствие, изменениям количественных и качественных характеристик кадрового состава вузов: сокращению числа преподавателей, снижению количества «остепененных» педагогов, уменьшению доли молодых педагогов, устареванию кадрового состава и др. Это изменения существенно влияют на характеристики образовательной среды.

На основе анализа научных взглядов и подходов в диссертации образовательная среда вуза определена как совокупность компонентов (основные из них – субъекты образовательного процесса; условия реализации образовательных программ; информационно-коммуникационные технологии; организационная культура), взаимосвязанных между собой и формирующих организационные, социокультурные, информационно-коммуникационные и

материально-технические условия для получения профессиональных знаний обучающимися, с одной стороны, и реализации профессиональной деятельности преподавателей, с другой.

Модернизация образования отражается на всех компонентах образовательной среды, и, прежде всего, ее ключевом субъекте – преподавателе. Так, широкая цифровизация образования задает требования к профессиональным компетенциям преподавателей – способности активно использовать цифровые технологии в учебном процессе, а также повышает требования к условиям реализации образовательных программ в отношении обеспечения участников необходимым оборудованием и ресурсами. Кроме того, происходит усиление управляющих и контролирующих функций руководителей за работой преподавателей в цифровом образовательном пространстве, что влияет на взаимоотношения, изменение норм и правил взаимодействия.

Выявленные в исследовании противоречия между требованиями, предъявляемыми к профессиональной деятельности, и условиями образовательной среды приводят к появлению рисков возникновения профессионального выгорания у преподавателей высшей школы. К ним отнесены объективные, связанные с особенностями профессиональной деятельности (организационные, санитарно-гигиенические и технические, влияющие на состояние здоровья и работоспособность), и субъективные (личностно-психологические), связанные личностными качествами и характеристиками преподавателей.

Важнейшей для исследования стала идея В.А. Ясвина о возможностях влияния образовательной среды на участников образовательного пространства, а также ее развитии под воздействием внешних и внутренних условий. Установление вектора развития задает типы образовательной среды в зависимости от основных характеристик субъектов образовательного процесса. Так, для карьерной образовательной среды характерно стремление к карьерному росту различными способами, догматической – дисциплинированность, следование традициям и правилам, творческой – креативность и энтузиазм, безмятежной – пассивность во внедрении новшеств, отсутствие желания постигать новое и др. При этом

установлено, что в вузах могут наблюдаться проявления всех типов в разной степени выраженности, что позволяет создать профиль образовательной среды.

В исследовании сделаны выводы о том, что под влиянием современных условий профиль образовательной среды смещается в сторону карьерной и догматической среды, характеризующихся выраженной зависимостью от внешних условий, а существующие противоречия в типах требуемой, желаемой и реальной среды приводят к появлению риска профессионального выгорания у преподавателей, таких как рассогласование ориентаций в ценностной сфере, несоответствие установок и ожиданий, переживание несправедливости, неудовлетворенность от работы, зависимость и пассивность, ролевой конфликт и др.

Результаты изучения феномена профессионального выгорания у преподавателей как ключевого субъекта деятельности в условиях высшей школы позволили сделать ряд научных выводов:

- понятие профессионального выгорания многогранно, его проявления близки к симптомам других психоэмоциональных состояний, таких, как стресс, депрессия, нервный срыв, но обладает отличительными характеристиками и, прежде всего, тем, что проявляется преимущественно в профессиональной деятельности, негативно отражаясь на ее процессе и результате;

- ядром профессионального выгорания является противоречие между мотивацией, ценностным отношением человека к профессиональной деятельности и возможностями осуществлять ее в соответствии с требованиями и условиями образовательной среды, характеристики которой не позволяют реализовать их в полном объеме. Конструкт профессионального выгорания включает четыре уровня: организационный, социальный, физический и психоэмоциональный. Под воздействием противоречий происходят изменения на каждом уровне. Так, для организационного уровня характерно снижение мотивации, возникновение ролевого конфликта и, как следствие, редукция достижений. На психоэмоциональном уровне личностные переживания приводят к когнитивной истощаемости. На социальном уровне происходит искажение самоидентификации

и деперсонализация, а на физическом уровне возникают физиологические изменения и ухудшение состояния здоровья в целом.

В качестве рисков возникновения профессионального выгорания у преподавателей вуза необходимо рассматривать систему взаимосвязанных причин и условий, которые оказывают воздействие на профессиональное здоровье в целом. Их классификация по отношению к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы позволила выделить объективные и субъективные, внешние и внутренние группы и установить, что каждая группа оказывает воздействие на появление отдельных симптомов, при этом их суммарное влияние, отражаясь на физическом и психоэмоциональном уровне личности преподавателя, организационном и социальном уровне профессиональной деятельности, ведет к формированию профессионального выгорания.

В конкретном социологическом исследовании, проведенном на базе вузов Новосибирска – Сибирского института управления – филиала РАНХиГС, Новосибирского государственного медицинского университета, Новосибирского государственного аграрного университета в 2020-2023 гг., выявлено наличие симптомов профессионального выгорания в виде эмоциональной и когнитивной истощаемости, деперсонализации, редукции профессиональных достижений, ухудшении состояния здоровья в целом у всех участников, однако зафиксированы отличия в степени выраженности в зависимости от занимаемой должности, стажа работы и возраста преподавателей.

Анализ результатов исследования показал, что в число причин и профессиональных рисков входят высокая рабочая нагрузка и чрезмерно объемная работа с документами, как в бумажном, так и электронном виде. В меньшей степени на возникновение профессионального выгорания влияет отсутствие видимых результатов и признания, неблагоприятные условия труда, неудобный график работы, так как преподаватели во многом могут оказывать на них реальное влияние, хотя в различных вузах это влияние выражено в большей или меньшей степени.

Наиболее критичными рисками профессионального выгорания по результатам исследования являются необходимость срочного внедрения нововведений, чрезмерные нагрузки и выполнение одновременно нескольких профессиональных ролей, требующих различных моделей поведения.

Сравнительное исследование профессионального выгорания у преподавателей вузов и руководителей, совмещающих управленческую и преподавательскую виды деятельности, показало, что их мнения о причинах профессионального выгорания совпадают как в содержательном плане, так и оценках, однако значимость личностно-психологических факторов оценивается руководителями выше, в то время как преподавателями выше оценивается значимость организационных рисков. В целом установлено, что основные факторы профессионального выгорания обусловлены условиями реализации образовательного процесса.

В исследовании выявлена взаимосвязь профессионального выгорания и таких профессионально важных качеств преподавателя вуза как эмоциональный интеллект и коммуникативная компетентность. Установлено, что чем выше уровень эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности, тем ниже риск появления профессионального выгорания. Развитие данных качеств может стать способом предупреждения профессионального выгорания.

По результатам исследования определены основные направления управленческого воздействия на компоненты образовательной среды и разработана целостная модель ее совершенствования, включающая способы предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей для снижения профессиональных рисков и создания благоприятных условий профессиональной деятельности. В перечень данных способов должно входить

- улучшение условий реализации образовательных программы, информационно-коммуникационных технологий, применение мер, как типичных, предусмотренных современными нормативами, так и связанных с ликвидацией недостатков в организации учебного процесса в конкретном вузе, в том числе, оптимизация учебной нагрузки, сбалансированное расписание учебных занятий,

своевременное информирование об изменениях, улучшение документооборота и др.;

- постепенность и этапность внедрения новшеств с предупреждением возникновения противоречий с существующей системой ценностей вуза;

- управление процессом формирования организационной культуры, в том числе формирование системы ценностей по отношению к социокультурным аспектам профессиональной деятельности, включающей, помимо ценностей, традиционных для высшей школы, ценностное отношение к работникам, достижение согласия и компромиссов, построение партнерских отношений и др.;

- управление непрерывным профессиональным развитием преподавателей и руководителей в вузе, в том числе, направленного на развитие эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности;

- обеспечение определенности и стабильности в профессиональной деятельности, карьерного роста, социальной защищенности;

- создание условий для поддержания работоспособности, здоровья (физического, психического), профессионального самочувствия и др.

В ходе исследования не доказано, что применение таких способов предупреждения и преодоления профессионального выгорания как психологическая помощь, оздоровительные мероприятия и ведение здорового образа жизни имеют высокую эффективность. Несмотря на то, что в теории значимость данных механизмов признается высокой, на практике их применение не приводит к существенным улучшениям профессионального здоровья в силу действия индивидуально обусловленных ограничений.

В то же время в исследовании показано, что формирование типа и профиля организационной культуры, соответствующих профилю образовательной среды, может стать способом предупреждения профессионального выгорания, поскольку позволит учитывать мотивы, ценности и потребности преподавателей вуза, способствовать совпадению интересов работников и целей вуза.

В исследовании определены объективные и субъективные критерии и показатели достижения результатов совершенствования образовательной среды. К

объективным отнесены результаты работы по созданию условий для реализации образовательных программ и осуществления профессиональной деятельности преподавателей, в том числе оснащенность оборудованием для цифровизации образовательного процесса, наличие и применение программного обеспечения для рационализации документооборота и разработки методического обеспечения, уровень администрирования процессов, ведения документации, планирования и контроля организационной деятельности и др., динамика затрат на адаптацию вуза к изменяющейся среде, число преподавателей, вовлеченных в организационную деятельность, обсуждение и решение проблем развития вуза и др. К субъективным показателям – оценка изменений субъектами образовательной деятельности, в том числе оценка удовлетворенности условиями и улучшениями в организации учебного процесса и др. На основе сравнительного анализа значений показателей можно делать вывод об успешности достижения результатов по улучшению характеристик компонентов образовательной среды вуза.

Результаты исследования апробированы в ходе поэтапной реализации пилотного проекта, включающего организацию в течение учебного года работы, направленной на уменьшение степени выраженности проявлений профессионального выгорания у группы преподавателей. Организация и проведение в рамках проекта комплекса мероприятий способствовала достижению положительной динамики в состоянии профессионального здоровья и самочувствия.

Практическая значимость исследования заключается в разработанной модели оптимизации образовательной среды и предложении основных направлений и мер предупреждения и преодоления профессионального выгорания преподавателей высшей школы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абаев А.М. Общая классификация подходов к изучению и формированию образовательной среды / А. М. Абаев // Современное право. – 2012. – № 10. – С. 134–138.
2. Абилкасимова Г.А. Непрерывное профессиональное образование как повышение качества подготовки специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 12 (часть 5) – С. 897–901
3. Аблажей А.М. «Господин профессор»: деградация роли и статуса преподавателя в предпринимательском университет // Научный результат. Социология и управление. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gospodin-professor-degradatsiya-rol-i-statusa-prepodavatelya-v-predprinimatelskom-universitet> (дата обращения: 12.11.2023).
4. Абрамов Р., Груздев И., Терентьев Е. Что разочаровывает сотрудников вузов в их работе / Научно-образовательный портал IQ. URL: <https://iq.hse.ru/news/207070021.html?ysclid=lp22s64qj979785318> (дата обращения: 17.11.2023).
5. Адаменко Ю.М., Боднар Э.Л. Анализ взаимосвязи организационной культуры и профессионального выгорания. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/25215/1/pv-2013-10-10.pdf?ysclid=lp5hl4oan5498850405>
6. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Рос. гос. социал. ун–т. – Москва, 2007. – 27 с.
7. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: Дис.... канд. психолог. наук. — М., 2007. — 223 с.
8. Алимова Е.Е. Психолого–педагогические особенности преодоления ценностно–смысловых барьеров педагогов–руководителей в процессе повышения

квалификации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Алимова Елена Евгеньевна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2011. – 22 с.

9. Алисов Е.А., Подымова Л.С. Инновационная образовательная среда как фактор самореализации личности / Е.А. Алисов, Л.С. Подымова // СПО. – 2001. – № 1. – с. 61–63.

10. Амбарова П.А. Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31, № 1. – С. 59-71. – DOI 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71.

11. Андреев В.И., Флегонтов А.В. Материально-техническое и ресурсное обеспечение университета в рамках реализации инновационной образовательной программы // Universum: Вестник Герценовского университета. 2008. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materialno-tehnicheskoe-i-resursnoe-obespechenie-universiteta-v-ramkah-realizatsii-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-programmy> (дата обращения: 19.05.2022).

12. Андреева В.Р. Корреляционный анализ в социологических исследованиях / М. М. Андреева, В. Р. Волков // Вестник Казанского технологического университета. - 2013. - №7. - С. 271-274.

13. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие / И. Н. Андреева. – Новополюцк : Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.

14. Андреева И.Н. Эмоциональная компетентность в работе учителя / И.Н. Андреева // Народное образование. – 2006. – № 2. – С. 216–223

15. Андреева Н.Ю. Эго-идентичность в структуре профессионального выгорания педагогов : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Андреева Наталья Юрьевна; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.–строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

16. Андрух О.Н., Сидорова А.С. Компетентностная модель преподавателя вуза // Известия Института инженерной физики, 2014. №2(32). С.81–84.

17. Анкваб М.Ф. Профессиональное общение как составляющая коммуникативной компетентности / М. Ф. Анкваб. // Молодой ученый. — 2014. — № 2 (61). — С. 718–721. — URL: <https://moluch.ru/archive/61/8879/> (дата обращения: 17.08.2022).

18. Анохин А.М., Анохина С.А., Булгакова Г.Р. Отражение синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога. URL: <https://ma123.ru/wp-content/uploads/2017/12/Анохин.pdf>

19. Анчукова Н.И. Организационная культура учреждения как фактор профессионального выгорания персонала // Мир педагогики и психологии №11 (28) Ноябрь, 2018. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/organizatsionnaya-kultura-uchrezhdeniya-kak-faktor-professionalnogo-vygoraniya-personala.html> (дата обращения: 17.08.2022)

20. Арендчук И.В. Образовательная среда вуза как фактор психолого-педагогических рисков // Образование в современном мире : сборник научных статей / под ред. проф. Ю. Г. Голуба. – Саратов : Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, 2012. – С. 3-9. – EDN VQYVXJ. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/arendachuk.pdf> (дата обращения: 17.08.2022)

21. Асадуллин Р.М. Системный подход в профессиональной подготовке студентов / Р.М. Асадуллин, В.Г. Иванов // Среднее профессиональное образование. – 2004. – № 4. – С. 40 – 42. URL: https://val-ivanov.ucoz.net/publ/sistemnyj_podkhod_v_professionalnoj_podgotovke_studentov/1-1-0-3

22. Асеева И.И. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Асеева Инна Николаевна; [Место защиты: Сам. гос. пед. ун-т]. – Самара, 2007. – 24 с.

23. Асеева И.Н. Синдром эмоционального выгорания у социальных работников в контексте специфики профессиональной деятельности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2008. №1. С.82–90. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-u-sotsialnyh-rabotnikov-v-kontekste-spetsifiki-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 27.08.2020).

24. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. — 768 с. — (Психологи отечества). — URL: <http://psychlib.ru/inc/absid.php?absid=12350> (дата обращения: 27.08.2020).

25. Асмолов А.Г. Психология XXI века и рождение вариативного образовательного пространства в России // Новое время — новая дидактика: сборник. — М., 2001. — С. 15-16.

26. Ачкасова О.Г. Основные требования профессионального стандарта «педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» к преподавателям вузов при реализации электронного обучения // Актуальные вопросы профессионально-педагогического образования №3. Сборник научно-методических работ. Уфа. 2017. С. 76–80.

27. Аюпова Ю. Выгорания нет / Ю. Аюпова — [б.м.] : Издательские решения, 2019. — 56 с.

28. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов учителей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01; [Место защиты: Дальневосточный государственный университет путей сообщения]. — Хабаровск, 2007. — 24 с.

29. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: Дис.... канд. психолог. наук. — Хабаровск, 2007. — 184 с.

30. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2009. — 116 с.

31. Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды // Фундаментальные исследования. — 2013. — № 1–1. — С. 27–

31. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=30864> (дата обращения: 14.08.2022).

32. Бадмацыренова О.Б. Управление кадровым потенциалом организаций: теоретико-социологическая интерпретация понятий // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-organizatsiy-teoretiko-sotsiologicheskaya-interpretatsiya-ponyatiy> (дата обращения: 27.08.2022).

33. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 381 с.

34. Балезина Е.А. Молодые преподаватели в современном вузе: социальная типизация / Е.А. Балезина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. — 2019. — № 3. — С. 65-75. — DOI 10.15593/2224-9354/2019.3.6.

35. Балезина Е.А. Положение молодого преподавателя вуза в условиях модернизации высшего образования: риски и их восприятие // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. №4 (52). С.99–108.

36. Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессии инновационной сферы : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.03 / Барабанщикова Валентина Владимировна ; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова]. — Москва, 2016. — 44 с.

37. Барков С.А., Ксенофонтова Е.Г. Молодые и возрастные работники на постиндустриальном рынке труда: противостояние или взаимодополнение? Труд и социальные отношения. 2020. Том 31. № 6. С.15-33. DOI 10.20410/2073-78152020-31-6-15-33

38. Бартош Т.П., Бартош О.П. Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов в разные периоды учебного года // Гигиена и санитария. 2019. №4. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/proyavlenie-sindroma-](https://cyberleninka.ru/article/n/proyavlenie-sindroma-vygoraniya-u-pedagogov-v-raznye-periody-uchebnogo-goda)

emotsionalnogo–vygoraniya–u–pedagogov–v–raznye–periody–uchebnogo–goda (дата обращения: 08.08.2022).

39. Барциц А.И. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовании: перспективы и ограничения // Государственная служба. 2022. №4 (138). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionno-kommunikatsionnyh-tehnologiy-v-obrazovanii-perspektivy-i-ogranicheniya> (дата обращения: 24.01.2024).

40. Батороев К.Б. Аналогии и модели в познании. – Новосибирск: Наука, 1981. – 322 с.

41. Башарина О.В. Проектирование информационно-образовательной среды профессиональной образовательной организации / Автореферат диссертации на соиск. ученой степени канд. пед. наук., 13.00.08., Челябинск, 2015, 23 с.

42. Башкин М.В. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды : учеб. пособие / М. В. Бакин ; Яросл. гос. ун–т им. П.Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2014 – 108 с.

43. Без смиренных рубашек: [сайт]. – URL: <https://kgd.ru/news/society/item/87972-bez-smiritelnyh-rubashek-glavnyj-psihiatr-regiona-o-nastorozhennosti-k-vracham-netipichnyh-priznakah-depressii-ischaste-na-chuzhom-gore> (дата обращения: 17.08.2020)

44. Безопасная образовательная среда: моделирование и развитие: учеб. пособие / под науч. ред. И.А. Баевой, С.В. Тарасова. – СПб. : ЛОИРО, 2017. – 265 с.

45. Белановская О.В. Психическое выгорание педагогов как признак их профессиональной деформации // Психологическое сопровождение образовательного процесса [Текст]: сб. науч. ст.: в 2 ч. / Под общ.ред. Е.Л. Касьяник. – Минск: РИПО, 2014 – Ч.2. – С. 29-35

46. Белим С.В., Ларионов И.Б., Ракицкий Ю.С. Разработка электронной образовательной среды вуза // Математические структуры и моделирование. 2016. №4(40). С.122–132

47. Белозор Ф. И. Социология управления : / Ф. И. Белозор. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 559 с. — ISBN 978-5-4486-0441-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79679.html> (дата обращения: 23.08.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

48. Березовская Е.А., Крюков С.В. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 117–122.

49. Бернхардт К. Депрессия и выгорание : как понять истинные причины плохого настроения и избавиться от них / Клаус Бернхардт ; [перевод с немецкого В.В. Черепанова]. — Москва : Эксмо, 2023. — 320 с.

50. Блинова Т.Л., Наймушина К.Ю. Информационно–образовательная среда учителя // Педагогическое образование в России. 2020. №4. С.65–75

51. Богатырева И.В., Динукова О.А. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // Экономика труда. — 2021. — Том 8. — № 2. — С. 143–158. — doi: 10.18334/et.8.2.111694.

52. Богдан Н. Н. Кадровый менеджмент в вузе : Монография / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин ; Н. Н. Богдан, Е. А. Могилёвкин ; М-во образования Рос. Федерации. Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. — Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2003. 251 с.

53. Богдан Н. Н. Организационная культура вуза в условиях реформ / Н. Н. Богдан, И. Ю. Парфенова // Университетское управление: практика и анализ. — 2009. — № 6. — С. 23–30.

54. Богдан Н.Н. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика [Текст] : монография / Н.Н. Богдан, М.Г. Максимова, И.Ю. Парфёнова; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. — Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2014. — 228 с.

55. Богдан Н.Н. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект) : моногр. / Н.Н.

Богдан, И.П. Бушуева ; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. – 227 с.

56. Богданова О.А. Деформация социального статуса учителя как фактор его профессионального выгорания : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01; [Место защиты: Российский университет дружбы народов]. – Москва, 2013. – 23 с.

57. Божеский Д. Д. Способы предотвращения быстрого выгорания сотрудников и самые эффективные методики обеспечения психологического комфорта с точки зрения управления / Д. Д. Божеский, Л. Р. Рогожина, Е. П. Рубель. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 20 (467). — С. 239-243. — URL: <https://moluch.ru/archive/467/102745/> (дата обращения: 19.11.2023).

58. Бойко В.В. Энергия эмоций — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 473 с.

59. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. —М., 1996.— 472 с.

60. Болотникова О.П., Порох А.С. О синдроме эмоционального выгорания педагогов // Научное отражение. 2016. №1. С. 5-8.

61. Большанина Л.В. Профессиональная компетентность преподавателя вуза: критерии и направления // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — № S8. — С. 7–11. — URL: <http://e-koncept.ru/2016/76096.htm> (дата обращения: 17.08.2022)

62. Большанина Л.В. Структура, компоненты и уровни коммуникативной компетентности преподавателя вуза // Концепт. 2017. №S11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-komponenty-i-urovni-kommunikativnoy-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 04.08.2022).

63. Бордовская Н.В. Вызовы времени и новые модели развивающей образовательной среды // Человек и образование. Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. 2013. С. 4–

64. Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 14.08.2022).

65. Борисова М.В. Особенности рефлексии психологического времени у юношей с высоким уровнем выраженности личностной тревожности: Автореф. дис.... канд. психол. наук. — Ростов-на-Дону, 2003. — 17 с.

66. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. — 2005. — №2. — С. 96–100.

67. Борлакова З.А. Формирование общекультурной компетентности будущих педагогов в условиях инновационной образовательной среды: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева»]. — Владикавказ, 2014. — 23 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-obshchekulturnoi-kompetentnosti-budushchikh-pedagogov-v-usloviyakh-innovatsionn/read>

68. Боровкова И.Ю. Формирование коммуникативной компетентности педагогов // Справочник педагога-психолога URL: <http://dou32ugansk.ru/storage/app/uploads/public/586/12a/5b6/58612a5b6dd77467526225.pdf?ys197998>

69. Бородатая М.Н., Кувалдина М.М. Развивающая образовательная среда как условие формирования познавательной мотивации // Вестник КГУ. 2006. №4. С.89–93. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvivayuschaya-obrazovatel'naya-sreda-kak-uslovie-formirovaniya-poznavatel'noy-motivatsii> (дата обращения: 27.08.2020).

70. Бочарников Д.А. Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. 2015. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-sistemy-oplaty-truda-nauchnyh-i-pedagogicheskikh-rabotnikov-otnosyaschihsya-k-professorsko-prepodavatelskomu> (дата обращения: 19.05.2022).

71. Бочкарева Е.Н. Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников контактного центра // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 13. № 3. С. 576–587. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnogo-vygoraniya-i-emotsionalnogo-intellekta-sotrudnikov-kontaktnogo-tsentra> (дата обращения: 01.08.2022).

72. Бутенко В. Россия 2025: от кадров к талантам. / В. Бутенко, К. Полунин, И. Котов, Е. Сычева, А. Степаненко, Е. Занина, С. Ломп, В. Руденко, Е. Топольская: [сайт]. – URL: http://imagesrc.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf (дата обращения: 27.07.2022).

73. Буянкина М.А. Взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры в профессиях субъект – объектного типа : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»]. – Ярославль, 2011. – 27 с.

74. Буянкина М.А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2008. №1. С.138–143. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihicheskogo-vygoraniya-lichnosti-i-organizatsionnaya-kultura> (дата обращения: 27.08.2020).

75. Буянова В.В. Технологии работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности / Открытый урок. URL: <https://open-lesson.net/6430/>

76. В 2022 году на больничный уйдут 70% работников? / Executive.ru от 28.08.2019: [сайт]. – URL: <https://www.e-executive.ru/career/lichnaya-effektivnost/1991098-v-2022-godu-na-bolnichnyi-uidut-70-rabotnikov>

77. Варданян Ю.В., Парамонов А.А. Характеристика модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога // Педагогика и психология образования. 2019. №4. С.160–171. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-modeli-profilaktiki-emotsionalnogo->

vygoraniya-sovremennogo-pedagoga (дата обращения: 21.08.2022). DOI: 10.31862/2500-297X-2019-4-160-171

78. Василевская Е.А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Василевская Елена Александровна; [Место защиты: Поволж. гос. соц.–гуманитар. акад.]. – Самара, 2015. – 22 с.

79. Васильева Е.Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки [Текст] / Е.Ю. Васильева// Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 4. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52795/1/UM_2011_4_012.pdf (дата обращения: 10.04.2022).

80. Васильева Н.Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.04 / Васильева Надежда Геннадьевна; [Место защиты: С.–Петерб. гос. ун–т]. – Санкт–Петербург, 2016. – 24 с.

81. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун–т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016 — Перевод изд.: Weber Max. Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5 revidierte Aufl. Besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1972 — 2000 экз. — ISBN 978–5–7598–0333–1 (в пер.). Т. I. Социология. – 445, [3] с.

82. Ветчинникова О.А., Япарова О.Г. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессионального выгорания педагогов образовательных организаций // Мир педагогики и психологии. №1 (30). 2019. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/vzaimosvyaz-emotsionalnogo-intellekta-i-professionalnogo-vygoraniya-pedagogov-obrazovatelnykh-organizatsij.html> (дата обращения 01.08.2022).

83. Винер Н. Кибернетика или управление и связь в животном и машине: Пер. с англ. / Норберт Винер ред. 2–е изд. – М. : Наука, 1983. – 343 с.

84. Виноградова Г.А., Адбрахимова Р.Ф. Взаимосвязь эмоционального выгорания и личностных особенностей руководителей образовательных учреждений. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2019;(1):41–47. <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2019-1-41-47>

85. Власова О.В. Причины и факторы, определяющие снижение потребности в научно-педагогических работниках и девальвацию престижа профессии преподавателя высшей школы // Балтийский гуманитарный журнал. 2021. С.Т.10. №1(34). С.54–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-i-factory-opredelyayuschie-snizhenie-potrebnosti-v-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikah-i-devalvatsiyu-prestizha-professii> (дата обращения: 12.04.2022).

86. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009 – 336 с: ил. – (Серия «Практикум»).

87. Водопьянова Н.Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учеб. пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 299 с. — С.26–28

88. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъект-субъектных профессий): Дис.... д-ра психолог. наук. — СПб., 2014. — 554 с.

89. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова — «Питер», 2009. С.24

90. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания» диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 238 с.

91. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Стратегии и модели преодолевающего поведения// Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Питер, 2001. – С.43–44

92. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 299 с.

93. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — М.; СПб.; Н. Новгород, 2008.— 312 с.

94. ВОЗ признала профессиональное выгорание клиническим синдромом: [сайт]. — URL: <https://lahtaclinic.ru/uptodate/professionalnoe-vygoranie-klinicheskiy-syndrome/> (дата обращения: 06.03.2020)

95. Войт Л.Н. Здоровый образ жизни: Благовещенск: АГМА, 2008. 28 с.

96. Волкова В. Выгорание. Книга для тех, кто устал — [б.м.]: Издательские решения, 2022. — 102 с.84.

97. Воробьева И.В. Парадоксы реализации принципов Болонского процесса в российском образовательном пространстве/ И.В. Воробьева // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. — 2013. — № 2 (103). — С. 74–79.

98. Воробьева М.А. Связь эмоционального интеллекта и синдрома эмоционального выгорания у студентов // Образование и наука. 2016. №4 (133). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-emotsionalnogo-intellekta-i-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-u-studentov> (дата обращения: 24.01.2024).

99. Воронкова Д. В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2013. №18 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-emotsionalnogo-vygoraniya-personala-1> (дата обращения: 14.08.2022).

100. Вылегжанина Е.А. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / Е. А. Вылегжанина, Н. Н. Мальцева. — Текст : непосредственный // Актуальные задачи педагогики : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). — Чита : Издательство Молодой

ученый, 2015. — С. 4-6. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/146/7072/> (дата обращения: 24.01.2024).

101. Вяткина Е. Проект «Профилактика профессионального выгорания педагогов» / ЗНАНИО. URL: https://znanio.ru/media/proekt_profilaktika_professionalnogo_vygoraniya_pedagogov-134507?ysclid=lp5f6iefww877714003 (дата обращения : 19.11.2023).

102. Габбасова Л.З. Инновационные технологии в образовательном процессе / Л. З. Габбасова. — Текст : непосредственный // Инновационные педагогические технологии : материалы V Междунар. науч. конф. (Казань, октябрь 2016 г.). — Казань : Бук, 2016. — С. 61–63. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/207/11108/> (дата обращения: 19.05.2022).

103. Гагай В.В. Создание психологически безопасной образовательной среды : учебное пособие / В. В. Гагай, М. Л. Тарасенко. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2020. — 126 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106232.html> (дата обращения: 01.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

104. Гайдар К.М., Малютина О.П. Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. №2. С. 27–30.

105. Гармаза И.В. Поликультурная образовательная среда колледжа как фактор обогащения духовного опыта обучающихся: автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет»]. — Оренбург, 2016. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/polikulturnaya-obrazovatel'naya-sreda-kolledzha-kak-faktor-obogashcheniya-dukhnovnogo-opyta-ob/read> (дата обращения: 17.06.2022).

106. Гетман Н.А. Подготовка преподавателя вуза к профессиональной деятельности в соответствии с современными профессиональными стандартами /

Н.А. Гетман, В.В. Котенко, Е.Н. Котенко // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 9 (часть 3) – С. 490–494

107. Гибадуллина Ю.М. Развитие ролевой позиции будущего педагога в образовательном процессе вуза : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Гибадуллина Юлия Маратовна; [Место защиты: Ом. гос. пед. ун-т]. - Омск, 2016. - 23 с.

108. Гигиеническая оценка синдрома «профессионального выгорания», методы профилактики – М.: Федеральный центр гигиены и эпидемиологии Роспотребнадзора, 2018. – 24с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/10/MP-Гигиеническая-оценкм-синдрома-профессионального-выгорания-профилактика-.pdf>

109. Гилева К.В. Ролевая структура профессиональной деятельности педагога высшей школы в условиях цифровизации образовательной среды // Education and Self Development. Volume 18, № 1, 2023. DOI: 10.26907/esd.18.1.08. URL: https://eandsdjournal.kpfu.ru/ru/wp-content/uploads/sites/3/2023/04/ОиС_18_1_7.pdf (дата обращения 19.11.2023).

110. Глинский Б. А. Моделирование как метод научного исследования / Б. А. Глинский. –М., 1978. 123 с.

111. Глушанко В.С. Здоровый образ жизни и его составляющие / В.С. Глушанко, А.П. Тимофеева, А.А. Герберг, Р.Ш. Шефиев/ Под ред.проф. В.С. Глушанко. – Витебск: ВГМУ, 2017. – 301 с.

112. Гнездилова О.Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Моск. психол.–соц. ин-т. – Москва, 2005. – 21 с.

113. Голошумова Г.С. Мониторинг воспитательного потенциала образовательной среды педагогического вуза/ Г.С. Голошумова, Г.В. Остякова, И.В. Ковязина // Мир науки, культуры, образования. №1 (86). – 2021. С.71– 74.

114. Голубева Н.Б. Социально–эмоциональный интеллект в стратегии формирования профессиональных качеств личности //Современная наука:

актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2019. № 3—2. С. 29.

115. Гончаренко Ю.В., Петровская М.В. Эмоциональное выгорание как социальная и личностная проблема преподавателя военного вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25233> (дата обращения: 04.09.2022).

116. Горблянский Ю.Ю., Понамарева Оксана Петровна, Конторович Е.П., Волынская Е.И. Современные представления о профессиональном выгорании в медицине труда // Мед. труда и пром. экол.. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-professionalnom-vygoranii-v-meditsine-truda> (дата обращения: 24.01.2024).

117. Готлиб А.С. Введение в социологическое исследование: Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики : [учеб. пособие для соц. фак. ун-тов]. - Текст : электронный / Анна Готлиб. - Самара : Изд-во «Самар. ун-т», 2002. - 1 файл (7,15 Мб). - ISBN = 5-86465-241-5

118. Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование и прогнозирование: «И невозможное возможно»? //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 3. С. 12—20. DOI: 10.14515/monitoring.2017.3.02

119. Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование: познавательные и экзистенциальные горизонты / Анна Готлиб; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "Самар. гос. ун-т". - Самара : Универс-групп, 2004 (ООО Универс-групп). - 447 с. [Gotlib A. (2004) Qualitative Sociological Research: Cognitive and Existential Horizons. Samara: Univers grupp. (In Russ.)]

120. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер.с англ. А.П. Исаевой. – М. : АСТ, 2009. – 478 с.

121. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М., Альпина Бизнес Букс, 2005. – С.267.

122. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни – СПб.: Питер. пер. А. Д. Ковалев. 2021. 304 с. URL: <https://www.labirint.ru/books/766590/>
123. Гречищева Л.С., Хорошева О.А., Игнатова С.П. Профессиональное «выгорание» педагога // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. 2015. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygotanie-pedagoga> (дата обращения: 19.11.2023).
124. Григорьева Е.А. Социальные технологии профилактики профессионального выгорания работников налоговой инспекции // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2023. №2 (10). С.102-108. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-102-108. URL: https://www.teleskop-journal.spb.ru/files/2023_2_17.pdf?ysclid=lp5hum2i4x833759578 (дата обращения: 19.11.2023).
125. Григорьева П.М., Сапожникова Е.Е. Эмоциональное выгорание и эмоциональный интеллект у работников здравоохранения: эмпирическое исследование / П.М. Григорьева, Е.Е. Сапожникова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №7 (109). – URL: <https://research-journal.org/archive/7-109-2021-july/emocionalnoe-vygotanie-i-emocionalnyj-intellekt-u-rabotnikov-zdravooxraneniya-empiricheskoe-issledovanie> (дата обращения 01.08.2022). – doi: 10.23670/IRJ.2021.109.7.060
126. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. — СПб.: Питер, 2002. — 496 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»). URL: https://shabanovatl.files.wordpress.com/2015/02/d0b3d180d0b8d0bdd0b1d0b5d180d0b3_d0b4-_d183d0bfd180d0b0d0b2d0bbd0b5d0bdd0b8d0b5_d181d182d180d0b5d181d181d0bed0bc.pdf (дата обращения: 17.08.2022).
127. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / под ред.: А.А. Крылова, Л.А. Коростылёвой. — СПб., 1997. — С. 143–156.

128. Громаковский Ю.А. Эмоциональная компетентность в эффективной деятельности руководителя вуза. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/gromakovckii.pdf> (дата обращения: 17.08.2022).

129. Грязнова Е.В., Жерихова Н.А. Проблема снижения социального статуса профессии педагога // Образование и проблемы развития общества. 2020. №3 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-snizheniya-sotsialnogo-statusa-professii-pedagoga> (дата обращения: 19.05.2022).

130. Губарь С.А. Утрата профессиональной идентичности преподавателя вуза // Образование и право. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/utrata-professionalnoy-identichnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 24.01.2024).

131. Гулько Е.Ю. Рекрутинг как ключевая проблема социологических онлайн исследований / Е. Ю. Гулько, М. В. Вишнякова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 18 (77). — С. 487-490. — URL: <https://moluch.ru/archive/77/13454/> (дата обращения: 20.01.2024).

132. Гуляева К.А. Мотивация преподавателя как залог мотивации ученика 2021. №28 (30). URL: <https://scilead.ru/article/707-motivatsiya-prepodavatelya-kak-zalog-motivatsi>

133. Гусева А.В. Управление социокультурными процессами (социологический анализ) : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».).] — Москва, 2012. — 22 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-sotsiokulturnymi-protsessami/read>

134. Гущина Т. Н. Потребность в стратегии внедрения современных технологий обучения / Т. Н. Гущина, Е. И. Пархоменко. — Текст : непосредственный // Педагогическое мастерство : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). — Москва : Буки-Веди, 2012. — С. 257–258. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/22/2201/> (дата обращения: 19.05.2022).

135. Давлатов Р. М. Управление качеством образования в вузе на основе информационно–коммуникационных технологий : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08; [Место защиты: Кулябский государственный университет имени Абуабдуллох Рудаки]. — Душанбе, 2021. — 26 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-kachestvom-obrazovaniya-v-vuze-na-osnove-informatsionno-kommunikatsionnykh-tekhno/read>

136. Даниленкова В.А. Структура формирования экологической образовательной среды в вузе / В. А. Даниленкова // Наука и современность. – 2014. – № 34. – С. 40–44. – EDN TEVHDF. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-formirovaniya-ekologicheskoy-obrazovatelnoy-sredy-v-vuze>

137. Девришева А.Е. Образовательная среда как фактор совершенствования профессиональной подготовки переводчиков: автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»]. — Орел, 2019. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/obrazovatel'naya-sreda-kak-faktor-sovershenstvovaniya-professionalnoi-podgotovki-perevodchiko/read>

138. Деревянченко В.С. Эмоциональный интеллект как фактор преодоления профессионального стресса и выгорания педагогов // ОмГУ. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-kak-faktor-preodoleniya-professionalnogo-stressa-i-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 17.08.2022).

139. Джига Н.Д. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание у педагогов в условиях пандемии COVID-19 и дистанционного образования / Н. Д. Джига // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т. 9. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN621.pdf>

140. Дзевановская Д.Д. Особенности формирования кадрового резерва в университете / Д. Д. Дзевановская. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 10 (90). — С. 627–630. — URL: <https://moluch.ru/archive/90/18534/> (дата обращения: 29.09.2020)

141. Диагностика здоровья: психологический практикум / Под ред. Г.С. Никифорова. — СПб.: Речь, 2007. — 950 с

142. Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов. Лесосибирский педагогический институт – филиал Сибирского федерального университета. 2016: [сайт]. – URL: http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/32578/eiea_.a_.aa.pdf?sequence=1

143. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) / Online Test Pad. URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/1428-diagnostika-professionalnogo-vygoraniya-k-maslach-s-dzhekson-v-adaptacii-n> (дата обращения: 17.08.2022).

144. Дмитриенко Т.И. Системный подход как основа конструирования учебного процесса в профессиональной подготовке будущих специалистов в вузе – автореф. 13.00.08 канд.пед.наук. URL: <https://www.dissercat.com/content/sistemnyi-podkhod-kak-osnova-konstruirovaniya-uchebnogo-protsessa-v-professionalnoi-podgotov> (дата обращения: 10.08.2021)

145. Добрынина Н.Ф. Модель и анализ динамики возрастного состава преподавателей вуза // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №5–1. С.146–148.

146. Дюркгейм Э. Социология : Ее предмет, метод, предназначение : [Сборник : Пер. с фр.] / Эмиль Дюркгейм. - Москва : Канон, 1995. - 349 с. : портр.; 21 см. - (История социологии в памятниках).

147. Ева Э.Л. Преодоление выгорания учителя: еженедельное руководство по повышению устойчивости, предотвращению эмоционального истощения и сохранению вдохновения в классе. – СПб.: ИГ «Весь», 2023. – 400с.

148. Егорышев С.В. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник РУДН. Серия: СОЦИОЛОГИЯ. 2023. №1. С.61-73.

149. Евтихов О. В. Типы образовательных сред в современном образовании // Russian Journal of Education and Psychology. 2014. №4 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/typy-obrazovatelnyh-sred-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 27.08.2020). DOI: 10.12731/2218-7405-2014-4-5 УДК 378.14

150. Ермилова М.В. Эмоциональное выгорание как патология современного общества // Научное обеспечение развития АПК в условиях импортозамещения. Сборник научных трудов международной научно–практической конференции профессорско–преподавательского состава «Научное обеспечение развития сельского хозяйства и снижение технологических рисков в продовольственной сфере»: в 2–частях. СПб., 2017. С. 397.

151. Ерохин Н.И., Нагаева И.А. Нормативные требования современных образовательных стандартов и проблема адаптации к ним преподавателей вузов // Известия Юго–Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. № 1 (18). С. 73–78.

152. Ефимов П.П. Сущность инновационной образовательной среды вуза [Текст] / П. П. Ефимов, В. Н. Костин // Молодой ученый. – 2014. – №7. – С. 502–506.

153. Журавлева Н.А., Зарубина Е.В., Ручкин А.В., Симачкова Н.Н., Чупина И.П. Профессиональное выгорание преподавателей вузов в период пандемии COVID–19 // Образование и право. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-prepodavateley-vuzov-v-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 14.08.2022).

154. Журавлева С.В. Исторический обзор становления понятия «образовательная среда» в педагогической науке // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2016. – № 3. – С. 48–56; URL: <https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1497> (дата обращения: 03.05.2022).

155. Забелина Е.В. Взаимосвязь типа организационной культуры с уровнем приверженности сотрудников вуза / Е.В. Забелина, Я.Н. Сизова // Международный научно-исследовательский журнал.- 2015. - №7 (38). - URL: <https://research-journal.org/archive/7-38-2015-august/vzaimosvyaz-tipa-organizacionnoj-kultury-s-urovnem-priverzhennosti-sotrudnikov-vuza> (дата обращения: 21.01.2024).

156. Замфир К. Удовлетворённость трудом / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. –143 с.

157. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломного образования / Е. А. Захарова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 3 (26). — Т. 2. — С. 115–117. — URL: <https://moluch.ru/archive/26/2863/> (дата обращения: 19.05.2022).

158. Захарова О.А. Профессиональное здоровье педагога как фактор развития образовательной среды // Международны журнал Педтехнологии. URL: <https://www.pedt.ru/categories/2/articles/57>

159. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-5-147-180

160. Зборовский Г.Е. Типологии аномалий в высшем образовании / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 497-511. – DOI 10.22363/2313-2272-2021-21-3-497-511.

161. Зверева Л.Г. Развитие рыночной политики и маркетинговое управление вузом по критерию «трудоустройство выпускников» : автореферат дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05; [Место защиты: Северо–Кавказский научный центр высшей школы Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»]. — Ростов–на–Дону, 2015. — 22 с.

162. Зейналов Г.Г., Стародубцева Л.В., Немыкина О.И. Понятие «профессиональное выгорание» в научном измерении // Гуманитарные, социально–экономические и общественные науки. 2018. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-professionalnoe-vygoranie-v-nauchnom-izmerenii> (дата обращения: 27.08.2020).

163. Зенкина С.В., Кузнецов А.А. Новая информационно–коммуникационная образовательная среда // Основы общей теории и методики обучения информатики. Под общей ред. А.А. Кузнецова. М.: Бином, 2009. 154 с.

164. Зиборова Е.А. Роль организационной культуры в повышении эффективности компании // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №1–1. С.122–125. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-povyshenii-effektivnosti-kompanii> (дата обращения: 04.09.2022).

165. Зубов Д.Н. «Перегорел»: что такое синдром эмоционального выгорания / Центр психотерапии Алвиан. URL: <https://medalvian.ru/zhurnal/ehmocionalnoe-vygoranie/>

166. Иванова Л.А. Профессиональное выгорание педагога / Л. А. Иванова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 1 (105). — С. 709–711. — URL: <https://moluch.ru/archive/105/24868/> (дата обращения: 14.08.2022).

167. Игнатович Е.А. Актуальные направления повышения квалификации научно–педагогических работников вузов // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7606>

168. Ильдарханова Ч.И. Особенности социального статуса молодого преподавателя российского вуза: автореф.дис.канд.социол.н. Ильдарханова Ч.И., Москва, 2006. URL: <https://www.dissercat.com/content/osobennosti-sotsialnogo-statusa-molodogo-prepodavatelya-rossiiskogo-vuza/read>

169. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2002. – 508 с. –(Мастера психологии).

170. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб: Просвещение, 2000. 157 с.

171. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.

172. Ильина И. Ю. Оценка профессиональных рисков преподавателей вузов в условиях цифровизации образования / И. Ю. Ильина // Инновации в образовании. – 2022. – № 1. – С. 54-62. – EDN OLHTYN.

173. Ильина И.Ю. Профессиональное выгорание преподавателей вузов: факторы возникновения и способы предотвращения // Научный журнал «Экономика. Социология. Право». 2022. №3(27). С.22-27. DOI 10.22281/2542-1697-2022-01-03-22-27

174. Информационно–образовательная среда / ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно–педагогический университет» : [сайт]. — URL: <https://www.sites.google.com/site/itprofmagistr/lekcii/informacionno-obrazovatelnaa-sreda>

175. Исследование: две трети россиян испытывали эмоциональное выгорание в 2021 году / ТАСС от 14.09.2021: [сайт]. — URL: https://tass.ru/obschestvo/12377279?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru

176. Исследование: около 75% учителей в России выгорают на работе // РИА НОВОСТИ от 22.12.2020: [сайт]. — URL: <https://sn.ria.ru/20201222/uchitelya-1590351789.html> (дата обращения: 17.08.2022)

177. Казаков Ю.Н. Профилактика эмоционального выгорания в социально–психологической безопасности профессионального здоровья педагога : монография / Е.А. Хакимова; Ю.Н. Казаков; Российская акад. социальных наук. — Москва: МПГУ, 2010. — 125 с.

178. Калашникова С.А. Адекватность профессионального самоопределения и ее проявление в развитии синдрома «профессиональное выгорание» в особых условиях деятельности : автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 /Барнаул. гос. пед. ун-т. — Барнаул, 2004.— 22 с.

179. Калмыков Н.Н., Сатырь Т.С. Российское высшее образование: взгляд экспертов // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 91-97. URL: https://www.fnisc.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6316&ysclid=lp5ixv2gvm310394846

180. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры (Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on Competing Values Framework) / К. Камерон, С., Куинн // — СПб.: Питер, 2001. — 310 с.

181. Капырин П.А., Шлёнова М.Ю. Управление инновационным развитием образовательной деятельности высшего учебного заведения // Вестник ГУУ. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsionnym-razvitiem->

obrazovatelnoy–deyatelnosti–vysshego–uchebnogo–zavedeniya (дата обращения: 27.08.2020).

182. Карабанова О.А. Организация развивающей предметно–пространственной среды в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования. / О.А. Карабанова, Э.Ф. Алиева, О.Р. Радионова, П.Д. Рабинович, Е.М. Марич: методические рекомендации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций и родителей детей дошкольного возраста. – М.: Федеральный институт развития образования, 2014. – 96 с.

183. Каримова А.Р. Особенности коммуникативных качеств личности и их взаимосвязь с эмоциональным выгоранием учителей: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13. — Казань, 2003. — 24 с.

184. Карманенко В.В. Образовательная среда высшего учебного заведения как основа развития лидерских качеств студентов. URL: <https://scientificpublication.ru/images/PDF/2018/39/obrazovatel'naya-sreda.pdf> (дата обращения: 17.08.2022)

185. Катцова А.П. Оценка и анализ синдрома профессионального выгорания у педагогов, работающих с тяжелобольными детьми // Человеческий капитал. 2018. №10 (118). С.122–129

186. Каяшева О.И. Роль социально-профессионального статуса преподавателей вузов в развитии синдрома эмоционального выгорания / О. И. Каяшева // Стресс и эмоциональное выгорание: методы профилактики : коллективная монография. – Ульяновск : ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство "Зебра"), 2019. – С. 28-36.

187. Кеспигов В.Н. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников: Современные подходы // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. №3 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitiye-pedagogicheskikh-rabotnikov-sovremennye-podhody> (дата обращения: 19.05.2022).

188. Киенко Т.С. Организационные факторы профессионального выгорания социальных работников муниципальных учреждений социального обслуживания // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2016. Вып. 3(27). С. 153–160. doi: 10.17072/2078-7898/2016-3-153-160 URL: <http://www.philsoc.psu.ru/vestnik/118-nauka/vypusk-3-27-2016/sotsiologiya/483-organizatsionnye-factory-professionalnogo-vygoraniya-sotsialnykh-rabotnikov-munitsipalnykh-uchrezhdenij-sotsialnogo-obsluzhivaniya> (дата обращения 19.11.2023)

189. Кириллова А.А., Березовская Р.А. Уровень эмоциональной компетентности как фактор профессионального здоровья преподавателей высшей школы. URL: https://www.researchgate.net/publication/268806607_Emocionalnaa_kompetentnost_kak_faktor_professionalnogo_zdorova_prepodavatelej_vyssej_skoly (дата обращения: 17.08.2022)

190. Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс: творчество, совладание, выгорание, невроз — М.: Смысл, 2015. — 767 с.

191. Клазинг И.Р., Богакина Н.Н. Проект Организация профилактики профессионального выгорания у педагогических работников / ГКУ ЦССВ «Доверие». URL: <https://soc-education.ru/wp-content/uploads/2017/07/ЦССВ-Доверие-Соц.-проект-Организация-профилактики-профес.выгорания-у-педагогов.pdf?ysclid=lp5f4hi46p265947327> (дата обращения : 19.11.2023).

192. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. М.: Моск. ун–т, 1988,– 199 с.

193. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М., 1986.

194. Ключев А.К. Управление университетом: итоги трансформации /А. К. Ключев, О.Б. Томилин, И.М. Фадеева, О.О. Томилин // Университетское управление: практика и анализ. Том 22. №1. 2018. С.93 – 104. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/66350/1/UM_2018_1_93–104.pdf (дата обращения: 17.08.2022)

195. Ковалева К.В. Качество высшего военного образования: проблемные зоны в теории и управленческой практике : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации]. — Москва, 2021. — 21с. URL: https://vumo.mil.ru/upload/site57/document_file/q6Xgx8EoIA.pdf (дата обращения: 12.09.2021)

196. Коваленко А.В., Шиканов Л.А. Профессиональная деформация личности. — Томск: Изд-во ТПУ, — 2009. — 90 с.— С.58

197. Коваленко В.И., Маторина О.П. Новые требования к педагогической деятельности преподавателя вуза (теоретико–методологический аспект) // Культурная жизнь Юга России. 2011. № 1 (39). С. 28–31.

198. Коваль Н.А. Гуманитарная среда университета как фактор становления специалиста / Н. А. Коваль // Россия и Восток. Обучающееся общество и социально–устойчивое развитие Каспийского региона: III Международная научная конференция. Астрахань: Изд. дом «Астраханский университет», 2005. Т. 1. 86 с.

199. Кови С. Восьмой навык: Руководство пользователя / Стивен Кови; пер. с англ. — 4–е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2015. — 232 с.

200. Кожевникова Э. П. Проблема профессионального отчуждения педагогов в аспекте возникновения дисфункционального стереотипа эмоционального поведения // Образование и наука. 2006. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-otchuzhdeniya-pedagogov-v-aspekte-vozniknoveniya-disfunktsionalnogo-stereotipa-emotsionalnogo-povedeniya> (дата обращения: 24.01.2024).

201. Козин В.А. Синдром «эмоционального выгорания» у врачей психиатров-наркологов и его влияние на качество жизни пациентов с алкогольной зависимостью : Автореферат дис. ... канд. мед. наук : 14.01.27 и 19.00.04; [Место защиты: ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» Минобрнауки России]. — Санкт–Петербург, 2017. — 23 с. URL:

https://bekhterev.ru/upload/documents/dis-kozin/Avtreferat_Kozina.pdf (дата обращения: 17.08.2022).

202. Козлова Е.Б. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды как условие подготовки студентов к педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога // Педагогическое образование в России. 2015. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-psihologicheski-komfortnoy-i-bezopasnoy-obrazovatelnoy-sredy-kak-uslovie-podgotovki-studentov-k-pedagogicheskoy> (дата обращения 05.05.2022)

203. Колоницкая О.Л. Гуманитарная среда – один из способов решения проблем высшего профессионального образования // Молодой ученый / Ежемесячный научный журнал. №5 (40), Т.3. 2012. С. 431 – 435.

204. Комаревцева И.В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Комаревцева Ирина Валентиновна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2014. – 25 с.

205. Коновальчук А.Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Коновальчук Анастасия Николаевна; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.–строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2008. – 28 с.

206. Константинова А.В. Университеты в системе высшего образования : стратегии и перспективы развития в современной России : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – Москва, 2017. – 27 с.

207. Константиновский Д.Л., Пинская М.А., Звягинцев Р.С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 14-25. DOI

10.31857/S013216250004949-6,

URL:

<https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/289829566.pdf>

208. Копец Л.В. Классические эксперименты в социологии. – Киев, 2010

209. Королук И. Э., Пугачева Н.Б., Лунев А.Н. Дидактический потенциал виртуальной образовательной среды как фактор совершенствования профессиональной подготовки // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №69–3. С.138–141. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/didakticheskiy-potentsial-virtualnoy-obrazovatelnoy-sredy-kak-faktor-sovershenstvovaniya-professionalnoy-podgotovki> (дата обращения: 27.08.2020).

210. Косолапов А.Н. Профессионально- ценностная установка как объект исследования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №10-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-tsennostnaya-ustanovka-kak-obekt-issledovaniya> (дата обращения: 24.01.2024).

211. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/01/12/d5478cb846571c9d8e1844af240a75bb/kotova-ev-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vyigoraniya-uchebnoe-posobie.pdf> (дата обращения: 06.02.2020)

212. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.13; [Место защиты: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина]. – Тамбов, 2004. – 24 с.

213. Кречетников К.Г., Титаренко С.В. Креативная образовательная среда как условие развития творческих способностей студентов вуза // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2015. С.123–128

214. Кроль Л. Жизнь без выгорания: как сохранить эмоциональную устойчивость и позаботиться о себе / Леонид Кроль. – М.: Альпина Пабlishер, 2023. – 224 с.

215. Кудрина Е.А., Кобзева Т.В. Коммуникативная компетентность руководителя как фактор успешности его профессиональной деятельности // Коммуникология, 2019. – Т. 4, № 3. – С. 23–29.;

216. Кульпина Т.И. Изучение влияния эмоционального выгорания учителей на успеваемость и заболеваемость учащихся / Т. И. Кульпина, Н. А. Батищева, О. В. Белуженко // Grow up : International scientific-practical congress of pedagogues, psychologists and medics, Geneva (Switzerland), 30 ноября 2016 года / European Association of pedagogues and psychologists “Science”. – Geneva (Switzerland): Европейская ассоциация педагогов и психологов “Science”, 2016. – С. 65-74. – EDN XRCZXJ.

217. Кудрявцев Д.И. Сопротивление управленческим инновациям в вузе в контексте организационных изменений: теоретические подходы и проблемы социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprotivlenie-upravlencheskim-innovatsiyam-v-vuze-v-kontekste-organizatsionnyh-izmeneniy-teoreticheskie-podhody-i-problemy> (дата обращения: 27.08.2020).

218. Куликова Т.А. Информационно–коммуникационная обучающая среда как средство реализации дидактических возможностей информационных и коммуникационных технологий / Т. А. Куликова, Н. А. Поддубная // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 1(50). – С. 210–212.

219. Куницына В.Н. Межличностное общение [Текст]: учебник для вузов / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша; Гл.ред.сер. Е.Строгонова. – СПб.: Питер, 2001. – 544с.

220. Куприянов Р.В., Виленский А.А., Куприянова Н.Е. Болонский процесс в России: специфика и сложности реализации // Вестник Казанского технологического университета. 2014. №20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bolonskiy-protsess-v-rossii-spetsifika-i-slozhnosti-realizatsii> (дата обращения: 19.05.2022).

221. Курапова И.А. Нравственно–ценностная регуляция эмоционального выгорания педагогов [Текст] : монография / И. А. Курапова ; М–во образования и

науки РФ, ФГБОУ ВПО «Марийский гос. ун-т», Ин-т педагогики и психологии. – Йошкар-Ола : Марийский гос. ун-т, 2015. – 231 с.

222. Курапова И.А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности: на примере педагогов средней и высшей школы: Дис.... канд. психол. наук. — М., 2009. — 246 с.

223. Курбатова М. В., Каган Е. С. Оценка степени значимости эффектов внешнего контроля деятельности преподавателей вузов // *Journal of Institutional Studies* (Журнал институциональных исследований). 2015. Том 7. № 3. С. 122–143.

224. Куроедов В.Г., Алабушев В.Ю., Зирне Л.О. Профессиональные риски и здоровье педагога // *Journal of methodological publications «МЕРО»*. URL: <https://meropu.ru/articles/717-professionalnye-riski-i-zdorove-pedagoga.html> (дата обращения: 17.01.2021)

225. Кутеева В.П. Эмоциональный интеллект как основа успешности в профессиональной деятельности / В.П. Кутеева, Г.Н. Юлина, Р.С. Рабаданова. // *Отечественная и зарубежная педагогика*. – 2012. – №3(6). – [Электронный ресурс] URL: <https://goo.su/lgUe> (дата обращения: 5.05.2021).

226. Кучер В.С., Водопьянова Н.Е. Психологическое сопровождение как комплексный подход к профилактике и коррекции профессионального выгорания медицинского персонала // *Ученые записки СПбГМУ им. И. П. Павлова*. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-kak-kompleksnyy-podhod-k-profilaktike-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya-meditsinskogo> (дата обращения: 20.08.2022).

227. Лебедева Т.Е., Охотникова Н.В., Потапова Е.А. Электронная образовательная среда вуза: требования, возможности, опыт и перспективы использования // *Интернет журнал «Мир науки». Педагогика и психология*. 2016. Т.4. №16 (доступ свободный). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnaya-obrazovatel'naya-sreda-vuza-trebovaniya-vozmozhnosti-opyt-i-perspektivy-ispolzovaniya/viewer> (дата обращения: 17.08.2022)

228. Лебединцева О.И. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессионального выгорания как актуальная проблема современной психологии // Живая психология. – С. 337–346. – doi: 10.18334/lp.4.4.38660

229. Леднева С. А., Иванова-Швец Л. Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно–педагогических работников вуза // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2018. №3 (99). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-i-uderzhanie-molodyh-spetsialistov-v-sostave-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov-vuza>

230. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал, 2004. № 2. — С. 75–85.

231. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М.: Изд–во МГУ, 1983. 199 с.

232. Летягина Е.Н., Кутасин А.Н., Сударикова И.А. О негативных последствиях организации учебного процесса в условиях пандемии COVID-19 // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 3. ; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30825> (дата обращения: 17.11.2023).

233. Лобанова Т.Л. Исследование факторов выгорания педагогов высшей школы : магистерская диссертация / Т. Л. Лобанова ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Уральский гуманитарный институт, кафедра общей и социальной психологии. — Екатеринбург, 2021. — 88 с..

234. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова; Ин–т психол. РАН. – М., 2004. – С.29–36

235. Ляшенко В.Г., Целютина Т.В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов в учреждении высшего образования // StudNet. 2020. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-v-uchrezhdenii-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 14.08.2022).

236. Магогаджиева Х. Г. Ценностные ориентации и профессиональный путь личности / Х. Г. Магогаджиева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 12 (250). — С. 233-237. — URL: <https://moluch.ru/archive/250/57476/> (дата обращения: 24.01.2024).

237. Магомеддибирова З.А. Некоторые пути и средства формирования коммуникативных умений студентов педагогического вуза / З.А. Магомеддибирова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2021. — №6 (108). — URL: <https://research-journal.org/archive/6-108-2021-june/nekotorye-puti-i-sredstva-formirovaniya-kommunikativnykh-umenij-studentov-pedagogicheskogo-vuza> (дата обращения: 15.01.2024)

238. Майстренко В.И. Эмоциональное выгорание и психофизиологические показатели педагогов Югорского Севера [Текст] : монография / Майстренко В.И., Майстренко Е.В. ; Департамент образования и молодежной политики Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, Бюджетное учреждение высшего образования Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный педагогический университет». – Сургут : Сургутский гос. пед. ун–т, 2018. – 94 с.

239. Макаренко А.Е. Использование информационных технологий для профилактики профессионального выгорания преподавателей / А.Е. Макаренко // Вестник ГУУ. — 2020. — №1. — Режим доступа : свободный. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanieinformatsionnyh-tehnologiy-dlya-profilaktiki-professionalnogo-vygoraniya-prepodavateley> (дата обращения: 29.06.2022)

240. Максимова М.В. Практико-ориентированная образовательная среда как средство развития учебной мотивации обучающихся колледжа: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»]. — Орёл, 2018. — 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/praktiko-orientirovannaya-obrazovatel'naya-sreda-kak-sredstvo-razvitiya-uchebnoi-motivatsii/read> (дата обращения: 17.08.2022).

241. Макулов С.И. Информационно–образовательная среда средней общеобразовательной школы и ее потенциальные возможности для формирования поликультуры школьников // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. – URL: <https://science–education.ru/ru/article/view?id=11419> (дата обращения: 01.05.2022).

242. Макгонигал К. Хороший стресс как способ стать сильнее и лучше /Келли Макгонигал; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 352 с. – (Серия «Альпина: психология и философия»).

243. Малышев И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и социально–психологических характеристик личности в экстремальных условиях профессиональной социализации : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Малышев Иван Викторович; [Место защиты: Саратов. гос. ун–т им. Н.Г. Чернышевского]. – Саратов, 2009. – 27 с.

244. Марийчук Е.О. Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников // Международный научно–исследовательский журнал. – 2016. – №8(50). – С. 52. 25. URL: <https://research–journal.org/archive/8–50–2016–august/voprosy–profilaktiki–professionalnogo–vygoraniya–molodyx–pedagogicheskix–rabotnikov> (дата обращения 14.08.2022). – doi: 10.18454/IRJ.2016.50.212

245. Маркова Т.Л. Оценка труда преподавателя в российском вузе: вызовы и противоречия / Т. Л. Маркова // Достойный труд – основа стабильного общества : Материалы IX Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 01–04 ноября 2017 года / Ответственные за выпуск А.Ю. Коковихин, Н.В. Шарапова. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2017. – С. 74-79.

246. Марус Ю.В. Изменение роли преподавателя вуза в современных условиях // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2017. – №2 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-roli-prepodavatelya-vuza-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 12.11.2023).

247. Маршевская А.П. Взаимосвязь эмоционального интеллекта с коммуникативной компетентностью у сотрудников МВД / А.П. Маршевская. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 43 (333). – С. 82-85. – URL: <https://moluch.ru/archive/333/74416/> (дата обращения: 17.08.2022).

248. Масилова М.Г., Богдан Н.Н. Организационная культура и результативность деятельности вуза // Управление персоналом вуза. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52952/1/UM_2013_2_007.pdf

249. Матолыгина Н.В., Руглова Л.В. О педагогическом авторитете преподавателя высшей школы на современном этапе развития российского общества // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5 №5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

250. Маханбетова А.А. Современные методы воспитательной работы в организациях образования: методические рекомендации /Под редакцией Маханбетовой А.А., Тайтановой Н.К., Турдахуновой К.К.– Алматы: ФАО «НЦПК «Өрлеу» РИПК СО РК, 2019.– 48 с.

251. Мелихова А.А. Понятие информационно-коммуникативной компетентности в контексте проблем гуманизации процесса подготовки современного специалиста в техническом вузе // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. №9. – С. 101-108.

252. Меркулова Н.Н. Синдром эмоционального выгорания и программа его преодоления в сфере «Помогающих» профессий // Вестник ТГУ. 2011. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-i-programma-ego-preodoleniya-v-sfere-pomogayuschih-professiy> (дата обращения: 14.08.2022).

253. Мессинева Е.М., Мануйлова Н.Б., Фетисов А.Г. Проблема профессионального выгорания у преподавателей вузов // Мир науки. Педагогика и психология. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalnogo-vygoraniya-u-prepodavateley-vuzov> (дата обращения: 14.08.2022).

254. Методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов / И.В. Возняк, О.И. Шпилевая, А.З. Киверник и др. – Белгород,

2020. – 123 с. URL: <https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2021/07/mr-po-prof-emoc-vygoraniya.pdf> (дата обращения: 17.08.2022)

255. Методологические основы формирования современной цифровой образовательной среды [Электронный ресурс] / Авадаева И.В., Анисимова–Ткалич С. К., Везетиу Е.В., Вовк Е. В., Голденова В.С., Гребенникова В.М., Ковтанюк А.Е., Кречетников К.Г., Мантаева Э.И., Миронов Л.В., Орлова Л.В., Слободчикова И.В., Ткалич А.И., Чернявская В.С., Шер М.Л. монография. – Эл. изд. – Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 174 с.). – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2018. – Режим доступа: <http://scipro.ru/conf/monographeeducation-1.pdf> (дата обращения: 17.08.2022)

256. Милова Ю.Ю. Управление инновационной деятельностью высшего учебного заведения / Ю. Ю. Милова. – Текст // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Т. 0. – Пермь : Меркурий, 2014. – С. 25-27. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4991/> (дата обращения: 27.08.2020).

257. Мирветалиева С.З. Гуманитарная образовательная среда вуза: теоретический аспект // Научный потенциал регионов на службу модернизации. Астрахань : АИСИ, 2012. № 1 (2). 235 с., С.201–206

258. Митина Е.Г. Эколого-образовательная среда региона как фактор развития системы методической подготовки студентов-биологов : монография / Е. Г. Митина ; М-во образования и науки РФ, Мурманский гос. гуманитарный ун–т. – Мурманск : Мурманский гос. гуманитарный ун–т, 2013. – 157 с.

259. Михальцова Л.Ф. Формирование ценностно–смысловых ориентаций будущих педагогов на творческое саморазвитие в условиях непрерывного образования : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.01 / Михальцова Любовь Филипповна; [Место защиты: Казан. (Приволж.) федер. ун–т]. – Казань, 2011. – 48 с.

260. Моделирование в социологии // Российская социологическая энциклопедия: [сайт]. — URL:

<http://sociology.niv.ru/doc/encyclopedia/sociology/articles/197/modelirovanie-v-sociologii.htm>

261. Модель эмоционального интеллекта Бар-Она // Ментальная инженерия. URL: http://www.mental-engineering.com/2013/03/blog-post_13.html (дата обращения 19.07.2021).

262. Модулина О.Б. Выстраивание развивающей образовательной среды как приоритетная задача педагога. URL: http://imc.edu.ru/wp-content/uploads/2018/04/Выстраивание-развивающей-образ_среды.pdf (дата обращения: 17.08.2022)

263. Морозова Е.А., Сухачева А.В. Корпоративная культура в вузе: взгляд работников и студентов // СибСкрипт. 2014. №4 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-v-vuze-vzglyad-rabotnikov-i-studentov> (дата обращения: 21.01.2024).

264. Мосс Д. Эпидемия выгорания. Как спасти себя и других от хронического стресса, бессонницы и потери мотивации / Дженнифер Мосс ; [перевод с английского Ю. Петьковой]. – Москва : Эскмо, 2023. – 288 с. : ил. – (Книги-драйверы).

265. Мушустая Н.В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.13 / Мушастая Наталья Викторовна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2007. – 21 с.

266. На грани: эмоциональное выгорание достигло десятки тысяч российских учителей // Новости – наше призвание / РЕН ТВ: [сайт]. – URL: <https://ren.tv/news/v-rossii/398728-na-grani-emotsionalnoe-vygoranie-nastiglo-desiatki-tysiach-rossiiskikh-uchitelei> (дата обращения: 29.03.2020).

267. Нагоски Э. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса / Эмили Нагоски, Амелия Нагоски ; пер. с англ. Антонины Лаировой. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 352 с.

268. Назарчук О.А. Образовательная среда школы как условие формирования гражданской активности учащихся : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01;

[Место защиты: ГБОУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»]. — Пятигорск, 2014. — 25 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/obrazovatel'naya-sreda-shkoly-kak-usloviye-formirovaniya-grazhdanskoi-aktivnosti-uchashchikhsy/read> (дата обращения: 17.08.2022).

269. Назмиева Э.И. Гуманитарная образовательная среда как фактор совершенствования иноязычной подготовки студентов вуза // Карельский научный журнал. 2013. №4. С.81–84

270. Наличаева С.А., Талызенкова М.Г. Психология профессионального выгорания: учебно–методическое пособие. Севастополь: изд–во Филиала МГУ в г. Севастополе, 2012. – 60 с. URL: <https://studfile.net/preview/1664989/> (дата обращения: 17.08.2022)

271. Наумова Е.А. Социальный статус работников высшего образования в рыночной парадигме развития // Политика и общество. №12 (96). 2012. С.93–98. URL: https://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22772 (дата обращения: 17.08.2022)

272. Непрокина И.В. Безопасная образовательная среда: моделирование, проектирование, мониторинг : учеб. пособие / И.В. Непрокина, О.П. Болотникова, А.А. Ошкина. – Тольятти : Изд–во ТГУ, 2012. – 92 с.

273. Нестеров В.Л., Конова Т.А. Оценка деятельности вузов в части материально–технического обеспечения образовательного процесса // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5 (часть 2) – С. 428–432

274. Новикова Н.Н. Формирование информационно–коммуникационной среды технологического образования // Концепт. 2014. Спецвыпуск №06. URL: <http://e-koncept.ru/2014/14569.htm> (дата обращения: 17.08.2022)

275. О государственной информационной системе «Современная цифровая образовательная среда»: постановление Правительства Рос. Федерации от 16 ноября 2020 г. №1836 // Гарант.ру: информационно–правовой портал. – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/74922854/paragraph/1/doclist/982/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0> (дата обращения: 11.05.2021)

276. Об информации, информационных технологиях и о защите информации
Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (Собрание законодательства
Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3448; 2020, № 14, ст. 2035)

277. О мерах по реализации программы стратегического академического
лидерства «Приоритет – 2030». Постановление Правительства Российской
Федерации от 13.05.2021 №729
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105210040?index=1>(дата
обращения: 17.11.2023).

278. О признании утратившим силу приказа Министерства труда и
социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. №608н «Об
утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального
обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального
образования»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 декабря
2019 г. № 832н (Зарегистрирован 01.06.2020 № 58533) // Официальный интернет–
портал правовой информации : гос. система правовой информации. – URL:
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202006020037> (дата обращения:
05.08.2020)

279. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической
работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки.
Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 URL:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/6087d73b5882521f65e4f21d5d8bd6ac04dc3df2/?ysclid=lp5gsqze33271933208

280. О реализации проекта по созданию инновационной образовательной
среды (кампусов) с применением механизмов государственно–частного
партнерства и концессионных соглашений в рамках федерального проекта
«Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров»
национального проекта «Наука и университеты»: постановление Правительства
Рос. Федерации от 28 июля 2021 г. №1268 // Гарант.ру: информационно–правовой
портал. URL:

<http://ivo.garant.ru/#/document/401586710/paragraph/18/doclist/982/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0> (дата обращения: 17.08.2022).

281. Об областном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов: закон Воронежской области от 14 декабря 2021 г. №126–ОЗ // Гарант.ру: информационно–правовой портал. — URL: <http://ivo.garant.ru/#/basesearch/образовательная%20среда:0> (дата обращения 12.01.2022)

282. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон №273–ФЗ [принят Уос. думой 21 декабря 2012 г.: одобрен Сов. Федер. 26 декабря 2012 г.]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 17.12.2019). — Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.–правовая система], свобод. из локал. сети Сиб. ин–та упр. — фил. РАНХиГС.

283. Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации аккредитационного мониторинга системы образования. Приказ Рособнадзора №660, Минпросвещения России № 306, Минобрнауки России № 448 от 24.04.2023 (Зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2023 N 73563) / КонсультантПлюс. URL: https://co9novomoskovsk-r71.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/2/Dokumenty/monitoring/Akkreditatsionnye_pokazатели.pdf?ysclid=lrp4ilusb463799203

284. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»: приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 №20237). — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416/ (дата обращения: 17.03.2022). — Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.–правовая система], свобод. из локал. сети Сиб. ин–та упр. — фил. РАНХиГС

285. Об утверждении Методологических положений по организации процессов производства официальной статистической информации. Приказ Росстата от 07.12.2018 N 732 / Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-rosstata-ot-07122018-n-732-ob/prilozhenie/iv/neveroiatnostnaia-vyborka/>

286. Об утверждении Порядка определения инвестиционных проектов, реализация которых осуществляется в соответствии с Положением о реализации проекта по созданию инновационной образовательной среды (кампусов) с применением механизмов государственно–частного партнерства и концессионных соглашений в рамках федерального проекта «Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров» национального проекта «Наука и университеты», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2021 г. № 1268: приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 октября 2021 г. №906 // Гарант.ру: информационно–правовой портал. — URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/403415815/paragraph/1/doclist/1666/showentries/0/highlight/образовательная%20среда:0> (дата обращения: 17.08.2022).

287. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015). — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/401bbde2fe2d741ca5e80561f69a2e8e7b7d3440/ (дата обращения: 17.03.2022) — Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система], свобод. из локал. сети Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС.

288. Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года: приказ Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 г. №8. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344362/ (дата обращения:

17.08.2022). — Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система], свобод. из локал. сети Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС.

289. Образование в цифрах 2023: краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. — 132 с.— ISBN 978-5-7598-3004-7 (в обл.), с. 95-96. с <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/856367924.pdf>

290. Образовательная среда / Педагогический терминологический словарь: [сайт]. — URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/2178/Образовательная_среда (дата обращения: 10.04.2022).

291. Общее понятие о здоровом образе жизни / Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Тульской области. «ФБУЗ Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области». URL: <https://71.rospotrebnadzor.ru/content/596/82301/> (дата обращения: 17.08.2022)

292. Овсянникова Т.Ю. Психологические условия предупреждения синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Овсянникова Т. Ю.; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. Ун-т].— Астрахань, 2008.— 203 с.

293. Оганян Т.Б. Совершенствование профессиональной компетентности молодых преподавателей экономического вуза в свете требований профессионального стандарта // Повышение качества подготовки педагогических кадров: Проблемы. Инновационные технологии. Опыт. Сборник материалов Международной научно–практической конференции. Под общей редакцией Ж.Х. Баскаевой. 2019. С. 118–122.

294. Ожегова О.К. Феномен профессионального выгорания у HR–менеджеров // Молодой ученый. — 2020. — № 45 (335). — С. 335–339. — URL: <https://moluch.ru/archive/335/74708/> (дата обращения: 14.08.2022).

295. Ожегова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 ; [Место

защиты: ГОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет» им А. М. Горького]. – Саратов, 2008. – 24 с.

296. Оксанен Е. На нервах. Как перестать переживать и начать жить. – СПб.: Питер, 2022. – 288 с. (Серия «Психология на каждый день»).

297. Олянич Д.В. Теория организации: учебник / Д. В. Олянич [и др.]. — Ростов н/Д: Феникс, 2008. — 408 с.: ил. — (Высшее образование).

298. Омарова М.О., Асхабалиева Д.Д., Омаров О.М. Системный подход к проектированию и управлению процессом обучения в высшей школе // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2015. №44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-proektirovaniyu-i-upravleniyu-protssom-obucheniya-v-vysshey-shkole> (дата обращения: 20.08.2020).

299. Организационная культура опорного университета : монография / В. М. Федоров, О. В. Михалев, И. П. Геращенко, О. П. Ковалева. — Омск : Издательство ОмГПУ, 2019. — 178 с. — ISBN 978–5–8268–2175–6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/105307.html> (дата обращения: 04.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

300. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орёл — «Когито–Центр», 2005 с.21–29

301. Орёл В.Е. Структурно–функциональная организация и генезис психического выгорания: Дис.... д–ра психолог. наук. — Ярославль, 2005. — 449 с.

302. Орёл В.Е. Структурно–функциональная организация и генезис психического выгорания: автореф. дис. ... д–ра психол.наук 19.00.03 / В.Е. Орёл. — Ярославский государственный ун–т им. П.Г. Демидова. — Ярославль, 2005. — 52 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/strukturno-funktsionalnaya-organizatsiya-i-genezis-psikhicheskogo-vygoraniya> (дата обращения: 07.04.2022)

303. Осколкова М.В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций : монография / М. В. Осколкова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 162 с. — ISBN 978–5–9961–2069–7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART

: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101452.html> (дата обращения: 04.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

304. Павлова О.В. Особенности формирования и пути профилактики синдрома эмоционального выгорания, враждебности и агрессии у среднего медперсонала : на примере областной клинической больницы Новгородской области : автореферат дис. ... канд. мед. наук : 14.02.03; [Место защиты: Всерос. науч.-исслед. ин-т ж.-д. гигиены]. — Москва, 2012. — 25 с.

305. Падалка С.А. Влияние уровня коммуникативной компетентности руководителя на конкурентоспособность образовательной организации // Современная психология, 2014. — №2. — С. 6.

306. Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии / В.И. Панов. — М.: Наука, 2004 — 197 с.

307. Панфилова А.П. Интерактивные технологии формирования коммуникативной компетентности руководителей социально-культурной сферы. — СПб, 2001. — 441 с.

308. Пепанян Л.С. Управленческий потенциал корпоративной культуры современного российского вуза: специфика и направления реализации : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. — Ростов-на-Дону, 2016. — 30 с.

309. Петерсон Э.Х. Хватит выгорать. Как миллениалы стали самым уставшим поколением / Энн Хелен Петерсон / пер. с английского В. Овсянникова. — Москва : Издательство АСТ, 2022. — 352 с. — (Trend book).

310. Петров А.П. Организационные факторы синдрома эмоционального выгорания // Вестник Московского университета МВД России. 2013. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-factory-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 24.01.2024).

311. Петров П.К. Математико-статистическая обработка и графическое представление результатов педагогических исследований с использованием информационных технологий: учеб. пособие, Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2013. 179 с.

312. Печенкина А.А. Технологии поддержки профессионального здоровья учителя [Текст] : монография / А. А. Печеркина, М. Г. Синякова, Н. И. Чуракова : Урал. гос. пед. ун–т. – Екатеринбург : [б.и.], 2011. – 158 с.

313. Погодаева М.В., Чепурко Ю.В. Исследование эмоциональной компетентности педагогов и ее развитие в ходе тренинговых занятий // Science for Education Today. – 2022. – Т. 12, №2. – С. 51-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>

314. Погребная О.С. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды: учебное пособие / О.С. Погребная, Е.Н. Францева, О.С. Никабадзе, И.В. Кольцова, О.В. Хилько ; под редакцией С. Г. Корляковой. — Ставрополь : Издательство «Тимченко О.Г.», 2020. — 110 с. — ISBN 978–5–6045560–9–2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/117447.html> (дата обращения: 01.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

315. Полунина Н.В., Солтамакова Л.С. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у преподавателей гуманитарных высших учебных заведений // Вестник РГМУ. №5. 2018. С.35-41

316. Польская Н.А. Особенности эмоциональной регуляции в связи со стрессом и выгоранием / Н.А. Польская, М.Н. Мухаметзянова // Психологические исследования. – 2018. – №61. – [Электронный ресурс] URL: <https://goo.su/1gtX> (дата обращения: 05.05.2021).

317. Полякова Г.А. Коррекционно-развивающая программа «Профилактика эмоционального выгорания педагогов: путь к профессиональному долголетию». URL: <https://urok.1sept.ru/articles/644305> (дата обращения: 17.08.2022)

318. Полянова Л.М. Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителя на эффективность управленческой деятельности : автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: ФГАОУ ВО «Российского университета дружбы народов»]. – Москва, 2015. – 26 с.

319. Понамарева О.П. Комплексная профилактика профессионального выгорания у педагогов / О.П. Понамарева, Е.П. Конторович, Д.А. Заболотникова //

Мед. труда и пром. экол.. 2018. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnaya-profilaktika-professionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov> (дата обращения: 20.08.2022).

320. Пономарев Р.Е. Образовательное пространство: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2014 – 100 с.

321. Преподавательский труд в современной России: трансформация содержания и оценки: монография / А. П. Багирова, А. К. Ключев, О. В. Нотман, О. М. Шубат, Е. Ю. Щербина, А. А. Яшин / под общ. ред. проф. А. П. Багировой ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 207 с.

322. Привалов А.Н., Богатырева Ю.И., Романов В.А. Методологические подходы к организации безопасной информационно-образовательной среды вуза // Образование и наука. 2017. №4. С.169–183. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-organizatsii-bezopasnoy-informatsionno-obrazovatelnoy-sredy-vuza> (дата обращения: 27.08.2020).

323. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

324. Пригожин А.И. Организации: Системы и люди. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 176 с.

325. Пригожин А.И. Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в соц. обществе / А.И. Пригожин. М.: Политиздат, 1983. – 176 с.

326. Провалова Е.В. Новые требования к преподавателю вуза в условиях непрерывного образования // Инновационные технологии в высшем образовании. Материалы Национальной научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава. 2018. С. 214–216.

327. Проничева М.М. Особенности социальной перцепции у педагогов с синдромом эмоционального выгорания [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 3. С. 232–244. doi:10.17759/psylaw.2019090317

328. Профессиональная деформация личности. Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. – Томск: Изд-во ТПУ, – 2009. – 90 с. С.58

329. Профессиональный стандарт «Педагог высшего и дополнительного профессионального образования», проект от 19.08.2021. URL: https://professorstoday.org/upload/docs/press/Профстандарт%20ППС_19.08.2021.pdf (дата обращения: 17.03.2022)

330. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога : методические рекомендации / сост. Ю.А. Никишина. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2020. – 64 с.

331. Профилактика эмоционального выгорания у специалистов организаций социального обслуживания: метод. пособие [Электронный ресурс] / сост. Е.В. Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2017. – 63 с.

332. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Бюрократизация образовательного процесса как фактор «эмоционального выгорания» педагогов и психологов // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2015. №3 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byurokratizatsiya-obrazovatel'nogo-protsess-a-kak-faktor-emotsional'nogo-vygoraniya-pedagogov-i-psihologov> (дата обращения: 17.01.2024).

333. Психология здоровья: под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Питер. 2016. 607 с.

334. Психоэмоциональная устойчивость субъектов педагогического взаимодействия как условие развития безопасной образовательной среды : Учебно-методическое пособие / С. Г. Корлякова, И. И. Кобзарева, Л. В. Лидак [и др.]. – Ставрополь : Индивидуальный предприниматель Тимченко Оксана Геннадьевна, 2020. – 146 с.

335. Пташкин С.А., Нурулин Д.Ю. Проблемы развития кадрового потенциала вузов России // ИТС. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problems-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-vuzov-rossii> (дата обращения: 12.11.2023).

336. Пугач В.Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема? // Высшее образование в России. 2017. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/vozrast-prepodavateley-v-rossiyskih-vuzah-v-chem-problema> (дата обращения: 19.05.2022).

337. Райчук Д.Ю. Аудиторная нагрузка ППС в свете мирового опыта // Высшее образование в России. 2016. №1. С.105–112.

338. Ракицкая А.В. Синдром эмоционального выгорания как предмет социально–психологических исследований // Технологии информатизации и управления. Современные компьютерные технологии в условиях информатизации образования С.430-435. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/97946/1/Ракицкая.pdf> (дата обращения: 14.03.2022).

339. Рахманова Ю.В. Обесценивание экспертного знания в образовательной среде / Ю. В. Рахманова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2021. – № 201. – С. 124-132. – DOI 10.33910/1992-6464-2021-201-124-132.

340. Решетова Т.В. Высокая зарплата – риск депрессии? Клинико–психологические взаимоотношения финансового благополучия, счастья и депрессии / Т.В. Решетова, А.Ю. Лобузов // Новые Санкт-Петербургские Врачебные Ведомости. – 2008. – № 2. – с. 55–59.

341. Роберт И.В., Лавина Т.А. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования. М.: ИИО РАО, 2009. – 44 с., С.26–27 // Национальная энциклопедическая служба. Педагогическая энциклопедия. URL: <https://didacts.ru/termin/informacionno-kommunikacionnaja-sreda.html> (дата обращения 05.08.2022).

342. Родионова М.Е., Локтева А.И. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования // Проблемы анализа риска. 2017. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-riski-fenomena-emotsionalnogo-vygoraniya-rabotnikov-sfery-obrazovaniya> (дата обращения: 19.11.2023).

343. Родюкова Т.Н. Специфика использования социального моделирования в управлении // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2015. №8. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-ispolzovaniya-sotsialnogo-modelirovaniya-v-upravlenii> (дата обращения: 23.08.2022).

344. Розенблют А. Роль моделей в науке / А. Розенблюд, Н. Винер. // Философские науки. 1945. – № 4. – с. 315.

345. Романов Е.В. Угрозы кадровому потенциалу региональных вузов // Экономика региона. 2018. Т. 14. вып. 1. С. 95-108.

346. Романов Е.В. Тренды развития высшего образования в контексте создания системы подготовки и профессионального роста научных и научно-педагогических кадров // Международный электронный научный журнал «Перспективы науки и образования. 2018. №5 (35). С.33–43.

347. Романчук Е.С. Стресс-выгорание-депрессия / Сайт профессиональных психологов. URL: <https://www.b17.ru/article/369317/?ysclid=lrrkssn1o849768978> (дата обращения 05.05.2022)

348. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. т. 23. № 3. С. 85–95.

349. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03, 19.00.05. - Ярославль, 2001. - 173 с.

350. Сабинаина Н.Н. Риски в инновационной деятельности педагога и их профилактика // МНКО. 2011. №6-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-v-innovatsionnoy-deyatelnosti-pedagoga-i-ih-profilaktika> (дата обращения: 24.01.2024).

351. Савинская О.Б., Истомина А.Г. Понятийный аппарат стратегии смешивания методов: по материалам Круглого стола // Социология – 2015 – № 41 С. 142-149.

352. Савченков А.В. Экстремальная педагогика как фактор формирования эмоциональной устойчивости педагога // Вестник НГПУ. 2018. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekstremalnaya-pedagogika-kak-faktor-formirovaniya-emotsionalnoy-ustoychivosti-pedagoga> (дата обращения: 24.01.2024).

353. Салогуб А.М. Влияние особенностей профессиональной деятельности на синдром эмоционального выгорания у специалистов международных пунктов

пропуска : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03; [Место защиты: Федеральное Государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Голицынский пограничный институт Федеральной службы безопасности Российской Федерации»]. – Москва, 2015. – 24 с.

354. Самсонова Е.А. Социологические факторы влияния образовательной среды на профессиональное выгорание преподавателей вузов. Рукопись // «Вестник Института социологии» (передана в издательство 21.01.2022)

355. Самсонова Е.А., Богдан Н.Н. К проблеме профессионального выгорания у преподавателей высшей школы // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – Т.9. – №4(33). – 2020. С.316–320.

356. Седова И.В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Седова Ирина Викторовна; [Место защиты: Рос. ун–т дружбы народов]. – Москва, 2016. – 24 с.

357. Семенова В. Стратегия комбинации качественного и количественного подходов при изучении поколений // INTER. 2014. №8. С.5-15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kombinatsii-kachestvennogo-i-kolichestvennogo-podhodom-pri-izuchenii-pokoleniy> (дата обращения: 13.01.2024).

358. Сенашенко В.С. О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Газета «Советский физик». Физический факультет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. URL: [https://phys.msu.ru/rus/about/sovphys/ISSUES-2016/04\(120\)-2016/22861/](https://phys.msu.ru/rus/about/sovphys/ISSUES-2016/04(120)-2016/22861/) (дата обращения: 17.06.2022).

359. Сенашенко В. С. О престиже профессии «Преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Высшее образование в России. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-prestizhe-professii-prepodavatel-vysshey-shkoly-uchenyh-stepeney-i-uchenyh-zvaniy> (дата обращения: 12.11.2023).

360. Серафимович И.В., Конькова О.М., Райхлина А.В. Формирование электронной информационно–образовательной среды вуза: интеракция, развитие профессионального мышления, управление. Открытое образование. 2019; 23(1).

C.14–26. <https://doi.org/10.21686/1818-4243-2019-1-14-26> , (дата обращения: 17.08.2022).

361. Сербиновский Б.Ю., Зверева Л.Г., Журавлева И.И. Управление университетом: трудоустройство и профессиональное развитие выпускников // Научный журнал КубГАУ. 2014. №95. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-universitetom-trudoustroystvo-i-professionalnoe-razvitie-vypusknikov> (дата обращения: 27.08.2020).

362. Сергеева О.В. Межличностные ролевые позиции преподавателя вуза // Вестник ВятГУ. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnye-rolevye-pozitsii-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 19.11.2023).

363. Серикова В.П. Российские традиции в системе социального управления высшим образованием: автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет»]. – Москва, 2016. – 25 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/rossiiskie-traditsii-v-sisteme-sotsialnogo-upravleniya-vysshim-obrazovaniem/read> (дата обращения: 17.08.2022).

364. Серкина Я.И. Социальные технологии управления инновационным развитием вуза: автореферат дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08; [Место защиты: ФГАОУ ВПО Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)]. — Белгород, 2013. — 20 с. URL: <https://bsuedu.ru/upload/iblock/a3d/Serkina%20Y.I.pdf> (дата обращения: 17.08.2022).

365. Серобабина Е.А., Трегулова Н.Г. Эмоциональный интеллект в управлении персоналом // Теоретические и практические аспекты развития современной науки. материалы Международной (заочной) научно–практической конференции. Нефтекамск. Издательство: Научно–издательский центр "Мир науки" (ИП Вострецов Александр Ильич). 2017. С. 138.

366. Серякова С.Б. Современные требования к компетентности преподавателя вуза // Вестник ВГТУ. 2014. №5–2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-trebovaniya-k-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza> (дата обращения: 19.05.2022).

367. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2002. 350 с.

368. Синдром профессионального выгорания / Г.А. Сорокин, В.Л. Суслов, С.В. Гребеньков, Н.Д. Чистяков. ФБУН «Северо–Западный научный центр гигиены и общественного здоровья» – Санкт–Петербург, 2017. 52 с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/06/Профессиональное-выгорание-для-Сайта-СЗНЦ.pdf> (дата обращения: 17.08.2022).

369. Синдром профессионального выгорания: профилактика и коррекция: методическое пособие. – Калуга: Научно-методический образовательный инновационный центр «Здоровье», 2013. – 17с.

370. Ситникова Е.Ю. Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды // Вестник магистратуры. 2021. №6–1 (117). С. 94–97

371. Скрауч О.Н., Мехришвили Л.Л. Специфика научной мотивации молодых преподавателей региональных вузов: по материалам социологического исследования // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=9125> (дата обращения: 10.03.2022).

372. Слободчиков В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры // Новые ценности образования: культурные модели школ. Вып. 7. Инноватор Bennet college. М., 1997. С. 177-184.

373. Смакотина Н.Л. Принятие решений в образовании в условиях нестабильности: социологический анализ // Экономика и управление: проблемы, решения. ООО ИД НБ – М., Т.6., 2015. – С.76-83

374. Смирнов Д.В. Учреждение Российской академии образования «Институт содержания и методов обучения» г. Москва, Социокультурная и развивающая образовательная среда образовательного учреждения: проектирование и принципы формирования [Электронный ресурс]: электрон. данные. – Москва: Научная цифровая библиотека PORTALUS.RU, 17 мая 2011. – Режим доступа: https://portalus.ru/modules/pedagogics/rus_readme.php?subaction=showfull&id=13056

34009&archive=&start_from=&ucat=& (свободный доступ) (дата доступа: 06.05.2022).

375. Смирнова Е.М. Электронная образовательная среда как средство реализации федеральных образовательных стандартов // Международной научно–практической интернет–конференции «Актуальные проблемы методики обучения информатике и математике в современной школе» (Россия, г.Москва, МПГУ, 22 — 26 апреля 2019г.

376. Смыкова О.И. Программа профилактики эмоционального выгорания» (цикл тренингов и встреч) / Национальный психологический конкурс Золотая Психея. 2012. URL: <https://psy.su/psyche/projects/800/> (дата обращения: 17.08.2022).

377. Соболев В.В. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов // Символ науки. 2019. №1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korreksiya-i-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-v-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-1> (дата обращения: 14.08.2022).

378. Советов В.А. Требования к преподавателю вуза как к организатору учебно–воспитательного процесса // Ученые записки. 2018. № 2 (26). С. 51–57.

379. Соловьёва Т.О., Соловьёв Д.Н. К вопросу о реализации принципа академической свободы в современном университетском образовании // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2017. №2 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-realizatsii-printsipa-akademicheskoy-svobody-v-sovremennom-universitetskom-obrazovanii> (дата обращения: 19.05.2022).

380. Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома выгорания и его развитие у педагогов : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. — Иркутск, 2011. — 24 с.

381. Солодкова Т.И. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс. Роль эмоционального интеллекта в преодолении синдрома выгорания у педагогов : монография / Т. И. Солодкова. — Германия : LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. — 140 с. — ISBN 978–3–8473–2176–7. — Текст : электронный // Электронно–

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/11456.html> (дата обращения: 11.02.2020). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

382. Сорокин Г.А., Суслов В.Л., Гребеньков С.В., Чистяков Н.Д. Синдром профессионального выгорания: Фед.бюдж.учреждение науки «Северо-Западный научный центр гигиены и общественного здоровья».2017. 52 с. URL: <https://s-znc.ru/wp-content/uploads/2018/06/Профессиональное-выгорание-для-Сайта-СЗНЦ.pdf?ysclid=lrrjcxl410506771247>

383. Сорокин П.А. Система социологии [Текст] / П. А. Сорокин ; [авт. предисл. Липский А. В. ; Российская акад. наук, Ин-т социологии]. - Москва : Наука, 1993-Т. 2: Социальная аналитика: учение о строении сложных социальных агрегатов. Т. 2. - 1993. - 688 с.. С.163-169, 406-420.

384. Сорокина Н.И. Коммуникативная компетентность в профессиональной подготовке специалиста // АОН. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-v-professionalnoy-podgotovke-spetsialista> (дата обращения: 17.08.2022).

385. Социальный статус преподавателя высшей школы / Н. Н. Писарев, А. М. Карандеева, М. Ю. Соболева, О. П. Гундарова // Социологические и педагогические аспекты образования : Сборник трудов Международной научно–практической конференции, Чебоксары, 04 марта 2019 года / Под редакцией Л.А. Абрамовой, И.Е. Поверинова. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2019. – С. 37–39.

386. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь/ Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006. – 426 с.

387. Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального «выгорания»: на примере деятельности торгового агента: Дис.... канд. психолог. — СПб., 2002. — 203 с.

388. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

389. Стрельникова Е.В. Социально–психологическая программа: «Профилактика эмоционального выгорания сотрудников МБУ ЦСО Яйского муниципального района». 2014. URL: http://www.csoyaya.ru/Proety/programma_profilaktiki_professionalnogo_vygoraniya.pdf (дата обращения: 17.08.2022).

390. Стром Ф.К. Эмоциональное выгорание и его профилактика / Роспотребнадзор Калининградской области. URL: <http://39.rospotrebnadzor.ru/content/emocionalnoe-vygoranie-i-ego-profilaktika> (дата обращения: 17.08.2022).

391. Суворова Т.Н. Современная информационно–образовательная среда: терминологический аспект, структура, возможности, функции и перспективы развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2015. №1. С.85–98

392. Сурженко Л.В. Реализуемость личностных ценностей преподавателей высшей школы в аспекте профессионального выгорания // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2013. №2 (117). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizuemost-lichnostnyh-tsennostey-prepodavateley-vysshey-shkoly-v-aspekte-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 27.08.2020).

393. Сысоева Е.Ю. Развитие коммуникативной компетентности преподавателя вуза в системе повышения квалификации // Russian Journal of Education and Psychology. 2016. №11 (67). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kommunikativnoy-kompetentnosti-prepodavatelya-vuza-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii> (дата обращения: 15.01.2024).

394. Сычева Т.М. Взаимосвязь готовности личности к изменениям и эмоционального выгорания у педагогов высшей школы. URL: https://docviewer.yandex.ru/view/1147774237/?page=77&*&lang.ru/ (дата обращения: 14.08.2022).

395. Сэкулич Н.Б. Электронная информационно–образовательная среда университета: принципы построения и структура // Вестник БГУ. 2016. №4. С.114–120. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnaya–informatsionno–obrazovatel'naya–sreda–universiteta–printsipy–postroeniya–i–struktura> (дата обращения: 27.08.2020).

396. Сюртукова Е.Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Сюртукова Екатерина Юрьевна; [Место защиты: Ярослав. гос. ун–т им. П.Г. Демидова]. – Ярославль, 2014. – 27 с.

397. Таранова О.В. Синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости и факторы профессиональной успешности : на примере педагогов–мастеров автовождения : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Таранова Ольга Владимировна; [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. Ун–т (РГГУ)]. – Москва, 2014. – 28 с.

398. Тарасов С.В. Образовательная среда как социокультурная и педагогическая категория // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya–sreda–kak–sotsiokulturnaya–i–pedagogicheskaya–kategoriya> (дата обращения: 20.08.2020).

399. Тарасова Е.А. Профессиональное выгорание педагога / Инфоурок. URL: <https://infourok.ru/statya–s–prakticheskim–materialom–professionalnoe–vygoranie–pedagoga–5701185.html> (дата обращения: 17.08.2022).

400. Тарасова Е.М. Показатели профессионального выгорания у педагогов образовательных организаций с разным стажем работы /// Человеческий капитал. 2023. №5 (173). С.348–355. DOI: 10.25629/НС.2023.05.37

401. Татаренкова И.А. О требованиях к деятельности преподавателя вуза // Университетская наука: взгляд в будущее. Сборник научных трудов по материалам Международной научной конференции, посвященной 83–летию Курского государственного медицинского университета. В 2–х томах. Под редакцией В.А. Лазаренко. 2018. С. 545–549.

402. Темиров Т.В. Динамика психологического профессионального выгорания педагога высшей школы в современных социальных условиях : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.07 / Темиров Таймураз Владимирович; [Место защиты: Нижегород. гос. архитектур.–строит. ун–т]. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.

403. Терентьева Т.А. Профессиональное выгорание сотрудников в современных организациях / Т. А. Терентьева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 18 (308). – С. 147-150. – URL: <https://moluch.ru/archive/308/69505/> (дата обращения: 14.08.2022).

404. Терещенко К.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания руководителя современной образовательной организации. Институт общественных наук. Екатеринбург. 2018. ВКР URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/10561/2/04Tereschenko2.pdf> (дата обращения: 01.08.2022).

405. Терещенкова Е.В. Коммуникативная компетентность педагога: профессиональный аспект // Концепт. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-pedagoga-professionalnyy-aspekt> (дата обращения: 15.01.2024).

406. Тетерина Н.Н. Инновационная образовательная среда и ее компоненты / Н.Н. Тетерина, А.С. Лебедева // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2019. С.213–218. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-obrazovatel'naya-sreda-i-ee-komponenty/viewer> (дата обращения: 17.08.2022).

407. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / Под ред. Д.Н. Ушакова. – Режим доступа: <https://slovar.cc/rus/ushakov/464086.html> (дата обращения: 20.05.2019)

408. Толмачев Д.А. Комплексная оценка здоровья и качества жизни преподавателей медицинского вуза : автореферат дис. ... кандидата медицинских наук : 14.02.03 / Толмачев Денис Анатольевич; [Место защиты: Всерос. науч.–исслед. ин–т ж.–д. гигиены]. – Москва, 2012. – 24 с.

409. Толстоухова И.В. К вопросу о специфике профессиональной деятельности преподавателя вуза в условиях инновационных преобразований/ И.В. Толстоухова, Т.А. Фугелова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2 (часть 11) – С. 2483–2487

410. Третьякова В.С. Исследование синдрома эмоционального выгорания в педагогической среде // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 2. – С. 71-85.

411. Троянская С.Л. Развитие общекультурной компетентности в процессе образования. Монография. Ижевск, 2004.–100 с.

412. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998. – №5. – С. 31. 26

413. Трушина Е.В. Профессиональное выгорание педагогов / b17. Психологическое просвещение [сайт]. — URL: https://www.b17.ru/article/professionalnoe_vygoranie_pedagogov/ (дата обращения: 17.09.2020).

414. Тулегенова А.Г. Эмоциональное выгорание как один из рисков педагогической карьеры // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2013. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-odin-iz-riskov-pedagogicheskoy-kariery> (дата обращения: 14.08.2022).

415. Тухтаева З.Ш. Роль и сущность системного подхода в профессиональном образовании / З. Ш. Тухтаева, И. З. Ибрагимова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 4 (108). — С. 840–843. — URL: <https://moluch.ru/archive/108/26125/> (дата обращения: 03.05.2022).

416. Удотова О. А. Модель управления качеством образовательного процесса в вузе / О. А. Удотова // Сибирский педагогический журнал. – 2009. – № 6. – С. 266–275.

417. Уемов А.И. Логические основы метода моделирования / А. И. Уемов.— М., 1978.—334 с.

418. Управленческие компетенции руководителей социальной сферы: оценка, формирование, развитие : моногр. /Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, Л.Н. Иванова, И.Ю. Парфенова, Е.А. Самсонова ; под науч.ред. Н.Н. Богдан ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2022. – 203 с.

419. Условия и механизмы профилактики синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов средней и высшей школы / Л.И. Григорова, А. В. Меньшова, Е. Б. Звонарева, Ю. Б. Черкасова // Перспективы науки. – 2021. – № 10 (145). – С. 60-63.

420. Усова С.А. Образовательный ценз и специальные требования, предъявляемые к педагогическим работникам вузов при приеме на работу / С. А. Усова. // Молодой ученый. — 2020. — № 14 (304). — С. 191-194. — URL: <https://moluch.ru/archive/304/68601/> (дата обращения: 19.11.2023).

421. Федин И.А., Александрова И.Е. Эмоциональный интеллект руководителя // Автоматизация и управление в технических системах. 2016. № 3 (20). С. 19–23.

422. Федорова П.С. Социально-психологические характеристики образовательной среды высшего учреждения профессионального образования // Ярославский педагогический вестник. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-harakteristiki-obrazovatelnoy-sredy-vysshego-uchrezhdeniya-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.08.2020).

423. Федорцова С.С. Исследование синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессиональных групп / С.С. Федорцова, О.В. Грищенко, Д.В. Стаханов // Международный научно-исследовательский журнал.- 2022. - №7 (121). - URL: <https://research-journal.org/archive/7-121-2022-july/study-of-emotional-burnout-syndrome-in-representatives-of-various-professional-groups> (дата обращения: 24.01.2024). - doi: 10.23670/IRJ.2022.121.7.117

424. Феттер И.В. Изменения в профессиональной деятельности педагога: стандартизация и интенсификация // Современные проблемы науки и образования.

– 2015. – № 4.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=20502> (дата обращения: 24.01.2024).

425. Физиология стресса / сост. Ш.В. Куулар, У.В. Доржу, С.К. Сарыг. – Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2018. – 89 с.

426. Филлипс Х. Устала уставать: Простые способы восстановления при хроническом переутомлении / Холли Филлипс ; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 368 с. – (Серия «Альпина: психология и философия»).

427. Филясова Ю.А. Профессиональная деятельность и эмоциональное выгорание преподавателя университета (по результатам опроса студентов-лингвистов) // Проблемы современного образования. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-i-emotsionalnoe-vygoranie-prepodavatelya-universiteta-po-rezultatam-oprosa-studentov-lingvistov> (дата обращения: 17.01.2024).

428. Фокина И.В., Цатурян М.О. Профилактика профессионального выгорания у педагогов: методическое пособие. Серия «На пути к эффективной школе». – Вологда: Департамент образования Вологодской области, Вологодский институт развития образования, 2018. – 36 с. URL: <https://u07.edu35.ru/attachments/article/1979/Профилактика%20профессионального%20выгорания%20у%20педагогов.pdf> (дата обращения: 17.08.2022).

429. Формирование современной образовательной среды: исследовательский проект / Корпорация «Российский учебник», ГАОУ ВО МГПУ, 2019. 108 с. URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1651151253&tld=ru&lang=ru&name=d2b4301d501c654b2a59a9048e6f6601.pdf&text=подходы%20к%20изучению%20образовательной%20среды&url> (дата обращения: 19.04.2022)

430. Фортыгина С.Н. Информационно–образовательная среда как средство формирования проектировочной компетенции у будущих учителей начальных классов : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Фортыгина Светлана Николаевна; [Место защиты: Челяб. гос. пед. ун–т]. – Челябинск, 2016. – 24 с.

431. Фурсов В.В. Повышение эффективности образовательной деятельности вуза путем оптимизации учебных групп / В.В. Фурсов, И.В. Щиголева, О.В. Овчинкин, А.И. Пыхтин // *Фундаментальные исследования*. 2020. №5. С.172-176.

432. Хабдиева С.Р. Информационно–образовательная среда в различных образовательных системах // *Электронный научно–практический журнал «Современные научные исследования и инновации»*. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2015/12/60716>

433. Ханова О.А. Синдром эмоционального выгорания (Перегорание, Профессиональное выгорание, Психическое выгорание, Эмоциональное сгорание): [сайт]. — URL: https://www.krasotaimedicina.ru/diseases/psychiatric/emotional-burnout#h2_1 (дата обращения: 17.08.2022).

434. Хаффингтон А. Выдохшиеся. Когда кофе, шопинг и отпуск уже не работают / Арианна Хаффингтон ; [пер. с англ. Л.С. Образцовой]. – Москва : Эксмо, 2019. – 320 с. – (Психология. Искусство лидера).

435. Холопова Е.Ю. Электронная образовательная среда вуза / Е.Ю. Холопова, Д.А. Донсков, С.А. Холопов // *Филологические и педагогические аспекты гуманитарного образования в неязыковых вузах : Сборник материалов III межрегиональной научно–практической конференции с международным участием, Рязань, 24–25 мая 2019 года / Под общей редакцией Л. Н. Федосеевой*. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. – С. 415-418.

436. Хорват Д.А. Образовательная среда вуза как фактор формирования общекультурных компетенций студентов: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08; [Место защиты: Федеральный институт развития образования – ФГАУ].– Москва, 2015.– 176 с.

437. Худолей Н.А., Горькая Ж.В. Взаимосвязь элементов эмоционального интеллекта с коммуникативными навыками // *Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн.* 2017. № 8(38). URL: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/5012> (дата обращения: 17.08.2022).

438. Хэссон Дж. Развитие эмоционального интеллекта: Подсказки, советы, техники / Джилл Хэссон ; перевод В. Краснянская. — Москва : Альпина Пабlishер, 2018. — 128 с.

439. Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как форма отчуждения // Векторы благополучия: экономика и социум. 2017. №4 (27). С.84–91. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-kak-forma-otchuzhdeniya> (дата обращения: 27.08.2020).

440. Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как современная форма отчуждения: опыт культурно-философского осмысления: автореферат дис. ... канд. филос. наук : 24.00.01; [Место защиты: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»]. — Томск, 2018. — 28 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/professionalnoe-vygoranie-kak-sovremennaya-forma-otchuzhdeniya-opyt-kulturfilosofskogo-osmys> (дата обращения: 17.12.2019).

441. Чаттерджи Р. Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием / Ранган Чаттерджи ; [перевод с английского]. — Москва : Эксмо, 2023. — 272 с.: ил. — (Книги-драйверы).

442. Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. — Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. — 124 с.

443. Черкашина Е.В., Высоцкая Н.В. Предварительные итоги исследования эмоционального выгорания педагогов высшей школы // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 18. — С. 24–26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predvaritelnye-itogi-issledovaniya-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-vysshey-shkoly> (дата обращения: 26.07.2022).

444. Чернова О.В. Проектирование образовательной среды [Текст]: учеб. пособие / О. В. Чернова, И. Г. Шендрик. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2006. 93 с.

445. Чернышев Э.А. Исследование динамики изменения соотношения количества преподавателей и обучающихся для целей финансирования вуза // Учет и статика. 2007. С.106–111.

446. Численность профессорско–преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры / РОССТАТ. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/2023/04-19/AmAlRM12/RR_pokaz_05-14_2022.xlsx (дата обращения 17.01.2024)

447. Что такое эмоциональное выгорание / RENEWAL: [сайт]. — URL: <https://www.renewal.ru/voprosy-zdorovya/chto-takoe-emotsionalnoe-vygoranie/> (дата обращения: 17.08.2022).

448. Чудова О.В. Особенности управления организационным поведением преподавателей современной российской высшей школы на основе стимулирования и мотивации : на примере Сахалинской области : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : 22.00.08 ; [Место защиты: Тихоокеан. гос. ун-т]. – Хабаровск, 2014. – 19 с.

449. Чуланова О.Л. Социально–психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Интернет–журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (доступ свободный), (дата обращения 01.12.2021).

450. Шабанов Г.А. Педагогическое обеспечение качества образования в вузе – автореферат 13.00.08 теория и методика профессионального образования на соискание ученой степени доктора педагогических наук, 2006, Москва [Электронный ресурс] : disserCat. – URL: <https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskoe-obespechenie-kachestva-obrazovaniya-v-vuze/read> , вход свободный, (дата обращения 10.09.2020).

451. Шалаев И.К. От образовательных сред к образовательному пространству: культурологический подход к проблеме. / И.К. Шалаев, А.А. Веряев.

URL: https://old.altspu.ru/Journal/pedagog/pedagog_5/a03.html (дата обращения: 17.08.2022).

452. Шамсутдинова И.И. Социально-правовые основания трансформации статуса и роли преподавателя вуза (на примере Казанского (Приволжского) федерального университета) / И. И. Шамсутдинова // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 2. – С. 159-161.

453. Шапран Ю.П. Образовательная среда вуза: типология, функции, структура / Ю. П. Шапран, О. И. Шапран. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 7 (87). — С. 881–885. — URL: <https://moluch.ru/archive/87/16910/> (дата обращения: 27.08.2020).

454. Шепелева Н.А Синдром эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс] / Н.А.Шепелева. – 2010. –Режим доступа к статье: <http://www.openclass.ru/wiki–pages/106170> (дата обращения: 17.08.2022).

455. Штейнберг И.Е. Профилактика «профессионального выгорания» в полевой работе социолога // Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология:4М). 2008. № 27. С. 188-203.

456. Штофф В.А. Моделирование и философия. – Москва–Ленинград, 1966. 303 с. URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01005030512?page=1&rotate=0&theme=white> (дата обращения: 17.08.2022).

457. Шуклина Е.А. Преподаватели вузов о социальном благополучии в сфере профессиональной деятельности / Е. А. Шуклина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2022. – № 1. – С. 20-34. – DOI 10.15593/2224-9354/2022.1.2.

458. Шуматов В.Б., Крукович Е.В., Осин А.Я., Садова Н.Г. Внедрение результатов научно–исследовательской работы в педагогическую деятельность преподавателей медицинского вуза // ТМЖ. 2008. №2 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie–rezultatov–nauchno–issledovatel'skoy–raboty–v–pedagogicheskuyu–deyatelnost–prepodavateley–meditsinskogo–vuza> (дата обращения: 19.05.2022).

467. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.

468. Шюц А. Мир, светящийся смыслом: избранное / Альфред Шюц ; [пер. с нем. и англ.: В. Г. Николаев и др. ; сост.: Н. М. Смирнова ; общ. и науч. ред., послесл. Н. М. Смирновой]. - Москва : РОССПЭН, 2004. – 1054. [Schütz A. (2004) The commonsense world. Collected works. Moscow: ROSSPEN. (In Russ.)]

469. Эмоциональное выгорание и методы его профилактики / О.П. Андрианова, И.А. Артеменко, Ю.Ю. Гридин [и др.]// Молодой ученый. – 2022. – № 11 (406). – С. 198-199. – URL: <https://moluch.ru/archive/406/89437/> (дата обращения: 14.08.2022).

470. Эркенова А.В. Современные подходы к определению сущности инновационной образовательной среды вуза / А.В. Эркенова, З.М. Урусова // Проблемы современного педагогического образования. №54–6. 2017. С.233–241

471. Эрштейн Л.Б. Чрезмерная нагрузка преподавателей вузов как фактор разрушения высшего образования в России // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2021. – №2. (дата обращения: 17.11.2023).

472. Юрина Е.А., Гулиус Н.С. Трансформация корпоративной культуры университета: социологические и лингвистические методы диагностики / Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т.21, № 2. С.106-121 DOI 10.15826/umpra.2017.02.025 <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/81/82>

473. Юрьева О.В. Эмоциональный интеллект и особенности самоактуализации личности // Вестник ПНИПУ. Социально–экономические науки. 2019. №1. С.55-65. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy–intellekt–i–osobennosti–samoaktualizatsii–lichnosti> (дата обращения 19.07.2021).

474. Ядов В.А., Кон И.С. (отв. ред.). 1969. Личность и ее ценностные ориентации. Вып. 1. Информационный бюллетень ССА и ИКСИ. М.: ИКСИ. 19.

475. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.

476. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы: Москва. «Наука», 1987. 248с.
477. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. — М.: Смысл, 2001. — 365 с, с.13
478. Ясвин В.А. Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление / В.А. Ясвин. — М.: Народное образование, 2019. — 448 с.
479. Яхно А.А. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание в системе здравоохранения Российской Федерации // Альманах сестринского дела. Иркутск. №2. 2009. С.34–39.
480. Яхонтова Е.С. К вопросу о цифровой трансформации образовательных организаций / Е.С. Яхонтова // Преемственность в образовании. – 2020. – № 26(06). – С. 194-201.
481. Яхонтова Е.С. Управление человеческими ресурсами в муниципальных органах управления образованием: результаты исследования / Е. С. Яхонтова // Корпоративный менеджмент и бизнес-образование : сборник научных статей. Том Выпуск 3. – Москва : ООО "МАКС Пресс", 2019. – С. 8-15.
482. 2021 год в цифрах: что произошло в сфере образования и что нового мы узнали / Skillbox Media URL: <https://skillbox.ru/media/education/2021-god-v-tsifrakh-cto-proizoshlo-v-sfere-obrazovaniya-i-cto-novogo-my-uznali/>, (дата обращения 27.02.2022).
483. Abkhou T., Jenaabadi H. (2015) Comparative Analysis of the Relationship between Job Burnout and General Health of Male and Female High School Teachers in Zabol. Natural Science, 7, 391-399. doi: 10.4236/ns.2015.78042.
484. Antoniou A., Ploumpi A., Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. Psychology, 4, 349-355. doi: 10.4236/psych.2013.43A051.
485. Belcastro P. A., Gold R. S.. Teacher stress and burnout: implications for school health personnel. The Journal of school health 53 7 (1983): 404–7 .

486. Belcastro Phillip A.. Burnout and its Relationship to Teachers' Somatic Complaints and Illnesses. Psychological Reports 50 (1982): 1045 – 1046.

487. Bouchrika I. Teacher Burnout Statistics: Challenges in K-12 and Higher Education // Research.com, Education. 2023. URL: <https://research.com/education/teacher-burnout-challenges-in-k-12-and-higher-education>

488. Bouchrika I. Teacher Burnout Statistics for 2024: Challenges in K-12 and Higher Education. Education. Jan 2, 2024. Research.com <https://research.com/education/teacher-burnout-challenges-in-k-12-and-higher-education>

489. Campbell J. Teacher Burnout Statistics 2023 – Definition, Causes & Solutions / Middle class dad. 2023. URL: <https://newmiddleclassdad.com/teacher-burnout-statistics/>

490. Caruso D. R., Salovey P. The emotionally intelligent Manager: how to develop and use the four key emotional skills of leadership. Josses–Bass, – San Francisco, 2004. – P.11–63. URL: https://vk.com/doc16929061_577316904?hash=3edfd874c5549bd9a9 (дата обращения 29.11.2020).

491. Cherniss C. Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. (1980)

492. Clemente I. Diaz The Truth About Teacher Burnout: It's Work Induced Depression. American psychological associations Psych learning curve. Where psychology and education connect. August 20, 2018 <https://psychlearningcurve.org/the-truth-about-teacher-burnout/>

493. Cresswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative and Mix Methods Approaches. Sage: Thousand Oaks, Calif. –2009

494. Edelwich J., Brodsky A. Burn–out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession. N. Y. : Human Sciences Press, 1980. Op. cit.

495. Falck V.T., Kilcoyne M.E. Occupational stress in special education: a challenge for school health professionals. The Journal of school health 55 7 (1985): 258–61.

496. Freudenberger H.J. Burnout: Past, present, and future concerns // *Loss, Grief and Care*, 1989, vol. 3, iss. 1–2, p. 1–10, с.3
497. Freudenberger H. J. Staff Burn–Out // *Journal of Social Issues*, 1974. – 30(1), 159-165. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x> (дата обращения: 12.08.2021).
498. Freudenberger H.J. The staff burn–out syndrome in alternative institutions // *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), с. 73-82. – 1975.
499. Galanakis M., Alexandri E., Kika K., Lelekanou X., Papantonopoulou M., Stougiannou D., Tzani M. (2020) What Is the Source of Occupational Stress and Burnout?. *Psychology*, 11, 647-662. doi: 10.4236/psych.2020.115044.
500. Hongying Qiu Research on the Burnout of High School Teachers Based on Teacher Professional Development // *Open Journal of Social Sciences* . Vol.6 No.12, December 2018. DOI: 10.4236/jss.2018.612019 URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=89524>
501. Hummersley M. (1992) Some Reflections on Ethnography and Validity. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. Vol. 5 No 3 P. 195—203. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/0951839920050301>.
502. Jameson D. (2016) Persistent Burnout Theory of Chronic Fatigue Syndrome. *Neuroscience and Medicine*, 7/ P.66-73. doi: 10.4236/nm.2016.72008.
503. Jenaabadi H., Nejad B., Abadi F., Haghi R., Hojatinasab M. (2016) Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*, 8, 1-8. 6/25/2024 Doi: 10.4236/health.2016.81001.
504. Johnson B., Onwuegbuzie A., Turner L. Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*. 2007 Vol. 1 № 2 P. 112-133.
505. Khalil A., Majid Khan M., Ali Raza M., Mujtaba B. Personality Traits, Burnout, and Emotional Labor Correlation among Teachers in Pakistan. *Journal of Service Science and Management*, 10, 482-496. doi: 10.4236/jssm.2017.106038.
506. Koklu M.. Yurttas T. Hight School Teachers’ burnout levels / *International Journal of Disabilities Sports & Health Sciences* 4(2). 2021. DOI:10.33438/ijds.936549 URL:

https://www.researchgate.net/publication/355949723_High_School_Teachers'_Burnout_Levels

507. LaPiere R. T. Attitudes vs. Actions Social Forces, Vol. 13, No. 2 (Dec., 1934), 230-237
508. Lackritz J.R. Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues // Teaching and Teacher Education. – Vol. 20, Is. 7. P. 713–729
509. Leiter M. P., & Maslach, C. (2015). Job Burnout. Wiley Encyclopedia of Management, 1–2, p.1
510. Leiter M.P. (1993) Burnout as a developmental process: consideration of models, in Professional Burnout:Recent Developments in Theory and Research (eds W. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek), Taylor & Francis, Washington, DC, pp. 237–250
511. Li Z.H., Wei L. Reasons and Countermeasures of College Teachers' Job Burnout – A Survey from Hebei Province. Chinese Adult Education, No. 11, 43-45. 2013
512. Lodde O.A. Theoretical analysis of the definition of «the university educational environment» as a system representation / O.A. Lodde, S.Y. Sitnikova// Modern problems of science and education. – 2020. – № 6 – P. 214. URL: <https://science-education.ru/en/article/view?id=30354> (дата обращения: 17.08.2022).
513. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ, 2003. 302 p.
514. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout (<http://smlr.rutgers.edu/jackson-measurement-of-experienced-burnout>) (англ.) // Journal of Occupational Behaviour. – 1981. – Vol. 2. – P. 99-113.
515. Maslach C., Jackson S.E. The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1986.
516. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. 2001. Annual Review of Psychology 52, с. 397–422, с.399
517. Maslach C. (1982). Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall
518. Malach-Pines A. (2005) The Burnout Measure, Short Version. International Journal of Stress Management, 12, 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>

519. Matiang'i J., Makewa L., Role E. (2016) School Factors and Teacher Burnout: A Perception. Open Access Library Journal, 3, 1-16. doi: 10.4236/oalib.1102996. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=72253>
520. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. Boston: Harvard University Press, 1946 – 194 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203487273>
521. Mayo E. Democracy and Freedom: An Essay in Social Logic. Melbourne : Macmillan, 1919. P. 20
522. Morgan D. L. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic approach. Sage: Thousand Oaks, Calif, 2014
523. Parsons T. The social system. - N.Y.: The free press, 1964 (1951). - 575 p.
524. Perlman B., Hartman E. Alan. Burnout: Summary and Future Research // Human relations. – 1982. – Vol. 35, Number 4. – pp. 283–305. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872678203500402>
525. Pietarinen J., Pyhältö K., Soini T., Salmela-Aro K. (2013). Validity and Reliability of the Socio-Contextual Teacher Burnout Inventory (STBI). Psychology, 4, 73-82. doi: 10.4236/psych.2013.41010.
526. Rezvani M., Rezvani S. (2017). The relationship between EFL Teachers' Burnout and their Students' Foreign Language Anxiety. International Journal of Research in Teacher Education, 8(3), pp. 40-47. URL: <http://ijrte.inased.org/makale/393> (дата обращения 19.11.2023)
527. Sadeghi A., Ofoghi N., Niyafar G., Dadashi K. (2015) Survey of the Relationship between Personality Types and Burnout among Teachers at First Period (Guidance School) and Second Period of High School (Secondary School) in the City of Rasht, Iran. Creative Education, 6, 835-845. doi: 10.4236/ce.2015.68086.
528. Seal C.R. An integrative model of emotional intelligence: emotional ability as a moderator of the mediated relationship of emotional quotient and emotional competence / C.R. Seal, A. Andrews–Brown // Organ. Manag. – 2010. – №. 7. – P. 143–152.
529. Shen B, McCaughtry N, Martin J, Garn A, Kulik N, Fahlman M. The relationship between teacher burnout and student motivation. Br J Educ Psychol. 2015 Dec;85(4):519-32. doi: 10.1111/bjep.12089. Epub 2015 Jul 31. PMID: 26235820.

530. Vlachou E. The Relationship between Burnout Syndrome and Emotional Intelligence in Healthcare Professionals / Vlachou E., Damigos D. // Health Science Journal, 2016. – V. 10. – № 5. P. 8.

531. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen, 1980. S. 126–128.

532. Wu J., Wu K. (2016) Burnout: Drudgery, Repetition, Creativity. Open Journal of Philosophy, 6, 207-213. doi: 10.4236/ojpp.2016.62020.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Программа конкретного социологического исследования

Обоснование

Об актуальности проблемы выгорания как ответной реакции на хронические стрессы в профессиональной деятельности свидетельствуют статистические данные. По данным Академии труда и социальных отношений в 2019 году в России со стрессами на рабочем месте столкнулись 70% работников⁵⁹⁹. Исследования 2021 года по выявлению выгорания подтверждают подверженность данному синдрому двух третей работающих россиян (около 64%)⁶⁰⁰. По данным исследования «Яндекс» «я.Учитель» наличие ярко выраженных симптомов выгорания проявляется у 75% учителей в РФ⁶⁰¹. Более 75 тыс. педагогов находятся на грани эмоционального выгорания⁶⁰². Помимо этого, в 2022 году среди российских учителей столкнулись с выгоранием в конце учебного года 82%⁶⁰³.

Современная ситуация в системе высшего образования характеризуется постоянными и динамичными изменениями, приводит к усложнению профессиональной деятельности, условий реализации образовательных программ и, как следствие, пересмотру квалификационных требований к преподавателям высшей школы, что вызывает противоречия, которые, с одной стороны, связаны с внедрением нововведений в образовательный процесс и отсутствием кадровых и материальных возможностей для реализации поставленных задач, с другой стороны, повышение требований без учета возможностей, ресурсов приводит к снижению интереса, работоспособности и ухудшению профессионального самочувствия в целом, появлению профессионального выгорания.

Профессиональное выгорание преподавателей вузов в настоящее время признается проблемой сохранения кадрового состава высшей школы. Вместе с тем, данная проблема недостаточно изучена с социологических позиций. Практически полное отсутствие исследований в рамках социологии управления формирует задачу теоретико-

⁵⁹⁹ В 2022 году на больничный уйдут 70% работников? / Executive.ru от 28.08.2019. URL: <https://www.e-executive.ru/career/lichnaya-effektivnost/1991098-v-2022-godu-na-bolnichnyi-uidut-70-rabotnikov>

⁶⁰⁰ Исследование: две трети россиян испытывали эмоциональное выгорание в 2021 году / ТАСС от 14.09.2021. URL: https://tass.ru/obschestvo/12377279?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_referrer=yandex.ru

⁶⁰¹ Исследование: около 75% учителей в России выгорают на работе // РИА НОВОСТИ от 22.12.2020 URL: <https://sn.ria.ru/20201222/uchitelya-1590351789.html>

⁶⁰² На грани: эмоциональное выгорание достигло десятки тысяч российских учителей // Новости – наше призвание | РЕН ТВ URL: <https://ren.tv/news/v-rossii/398728-na-grani-emotsionalnoe-vygoranie-nastiglo-desiatki-tysiach-rossiiskikh-uchitelei> (дата обращения: 29.03.2020).

⁶⁰³ Больше 80% российских учителей заявили о выгорании в конце учебного года / RBC.RU . URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/62902a4e9a7947fcbf073378?ysclid=lrvyxsnfeo137298344> (дата обращения 27.01.2024)

методологического анализа феномена выгорания и поиска мер минимизации рисков формирования профессионального выгорания преподавателя как ключевого субъекта образовательной деятельности.

В рамках социологического подхода необходимо провести эмпирическое исследование с тем, чтобы выполнить анализ условий и изменения содержания преподавательской деятельности в вузе, определить отношение личности к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, установить причины возникновения выгорания. Результаты исследования могут способствовать поиску эффективных направлений управленческого воздействия, разработке мер и определению механизмов, способствующих предупреждению и преодолению профессионального выгорания у преподавателей вузов.

Проблема исследования состоит в том, что существует противоречие между необходимостью совершенствовать характеристики современной образовательной среды высшей школы и создавать условия для предупреждения и преодоления профессионального выгорания у преподавателей и отсутствием разработанных путей и средств решения этой задачи. Определение методов и технологий, учитывающих специфику ценностей и потребностей личности преподавателя и характеристики профессиональной деятельности, особенности организационной культуры вуза предполагает проведение конкретного социологического исследования, направленного на их изучение.

I. Методологический раздел

Теоретические и методологические основания исследования

Анализ классических подходов к выгоранию показал, что теоретическим основанием нашего исследования могут послужить ситуационный подход Н.Е. Водопьяновой⁶⁰⁴ и Е.С. Старченковой⁶⁰⁵ (ответная реакция субъектов взаимодействия, являющихся структурными элементами ситуации), Гришиной Н.В.⁶⁰⁶ (роль ценностно-смысловой сферы в появлении профессионального выгорания), ресурсный подход Айсиной

⁶⁰⁴ Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъект-субъектных профессий): Дис.... д-ра психол. наук. – СПб., 2014. – 554 с.

⁶⁰⁵ Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального «выгорания»: на примере деятельности торгового агента: Дис.... канд. психол. — СПб., 2002. — 203 с.

⁶⁰⁶ Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности— СПб., 1997. — С. 143–156.

Р.М.⁶⁰⁷, Бабич О.И.⁶⁰⁸ и др. В ходе рассмотрения управления образовательной средой применялся системный и структурно-функциональный подход к управлению социальными организациями (А.И. Пригожин⁶⁰⁹ и др.) с целью изучения объектов и явлений в их целостности и взаимосвязи. Анализ социальных процессов, происходящих в трудовой деятельности, а именно отношений и взаимодействий преподавателя вуза, взаимосвязь психологического выгорания и профессиональной деятельности рассматривался в традиции «понимающей» социологии (М. Вебер⁶¹⁰).

Методологическим принципом исследования выбран принцип двухвекторного рассмотрения влияния профессионального выгорания: на личность преподавателя вуза, различные уровни ее организации и функционирования, и его профессиональную деятельность, разнообразные ее характеристики, несмотря на некоторую условность этого разделения.

Основанием разработки дизайна исследования явилась классическая методология социологии управления – направленность на изучение реальных социальных процессов в практических управленческих целях. При этом социальная реальность рассматривается как результат человеческих взаимодействий, что позволяет использовать информацию для целей прогнозирования развития социальных явлений в конкретном контексте (А.С. Готлиб)⁶¹¹. В соответствии с этим положением исследование носит интерпретативный характер, так как предполагает коммуникативную природу получаемого знания, то есть изучает «вербальное поведение» через социально-психологические установки определенной социальной группы, отраженные во мнении и отношении к конкретным процессам и явлениям⁶¹². Продуктом исследования такого типа выступает интерсубъективное, т.е. разделяемое опрошенными людьми знание, обобщение и

⁶⁰⁷ Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: Дис.... канд. психолог. наук. — М., 2007. — 223 с.

⁶⁰⁸ Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: Дис.... канд. психолог. наук. — Хабаровск, 2007. — 184 с.

⁶⁰⁹ Пригожин А.И. Организации: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в соц. обществе / А.И. Пригожин. М.: Политиздат, 1983. — 176 с.

⁶¹⁰ Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии : в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016 — Перевод изд.: Weber Max. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5 revidierte Aufl. Besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1972 — 2000 экз. — ISBN 978-5-7598-0333-1 (в пер.). Т. I. Социология. — 445, [3] с.

⁶¹¹ Готлиб А.С. Введение в социологическое исследование: Качественный и количественный подходы. Методология. Исследовательские практики: [учеб. пособие для соц. фак. ун-тов]. - Самара: Изд-во "Самар. ун-т", 2002. - 1 файл (7,15 Мб). - ISBN = 5-86465-241-5

⁶¹² Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование и прогнозирование //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 3. С. 12—20. DOI: 10.14515/monitoring.2017.3.02

интерпретация исследователем индивидуальных смыслов (М. Hammersley)⁶¹³ или «конструкт конструктов» в терминах А. Шюца⁶¹⁴.

Цель исследования: выявить и описать причины и проявления профессионального выгорания у преподавателей вузов и установить способы его предупреждения и преодоления.

Основные гипотезы исследования.

- преподаватели вуза подвержены профессиональному выгоранию вне зависимости от должности, возраста и стажа работы;
- уровень развития эмоционального интеллекта и коммуникативной компетентности преподавателя вуза взаимосвязан со степенью профессионального выгорания;
- эффективными мерами предупреждения и преодоления профессионального выгорания являются психологическая помощь преподавателям, оздоровительные мероприятия и ведение здорового образа жизни.

Задачи исследования:

Для гипотезы № 1:

- установить наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей вуза, относящихся к различным должностным, возрастным и профессиональным категориям.

Для гипотезы № 2:

- установить взаимосвязь профессионального выгорания с личностными качествами (эмоциональный интеллект, коммуникативная компетентность) и характеристиками профессиональной деятельности (процесс и результат труда) преподавателей вуза.

Для гипотезы №3:

- определить способы предупреждения и преодоления профессионального выгорания, уменьшающие риск его возникновения.

Предмет исследования – профессиональное выгорание преподавателей высших учебных заведений.

Объектом эмпирического исследования выступили преподаватели, а также руководители высших учебных заведений (заведующие кафедрами и их заместители,

⁶¹³ Hammersley M. (1992) Some Reflections on Ethnography and Validity. International Journal of Qualitative Studies in Education. Vol. 5 No 3 P. 195—203. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/0951839920050301>.

⁶¹⁴ Шюц А. Мир, священный смыслом: избранное. М.: РОССПЭН, 2004 [Schütz A. (2004) The commonsense world. Collected works. Moscow: ROSSPEN. (In Russ.)]

деканаты и их заместители, руководство вузов), совмещающие управленческую и преподавательскую деятельность.

В исследовании применен общностный методологический подход (Г.Е. Зборовский), в рамках которого в качестве респондентов выступили три общности: преподаватели вузов, руководители и обучающиеся. Включение в исследование обучающихся обусловлено восприятием образовательной деятельности как услуги, и, соответственно, применением оценки ее качества в самом широком понимании получателем данной услуги, в нашем случае – студентом. Одной из таких оцениваемых характеристик является профессионализм преподавателя.

Уточнение и эмпирическая интерпретация основных понятий.

Системный анализ предмета исследования включает, кроме эмпирической интерпретации, факторную интерпретацию и операционализацию основных понятий.

На основании анализа различных подходов к определению *профессионального выгорания* и его проявлений, представленных в психологической и социологической литературе, под профессиональным выгоранием будем понимать результат воздействия профессиональных рисков на работоспособность, взаимоотношения в профессиональной среде и достижения в профессиональной деятельности. Под *истощением* – чрезмерное расходование эмоциональных и физических ресурсов⁶¹⁵. Для истощения характерны проявления эмоциональной деформации и отражение на физическом состоянии здоровья. *Деперсонализация* рассматривается нами как межличностное отвыкание, проявляющееся негативной, чрезмерно отстраненной реакцией на различные аспекты взаимодействия. Под *редукцией профессиональных достижений* будем понимать снижение мотивации и компетентности, профессионализма и продуктивности в работе.

Среди *причин профессионального выгорания* (факторов как действующих агентов) рассматривается несоответствие требований к квалификации и отсутствием материальной выгоды для преподавателя; расширение и усложнение функций и должностных обязанностей, ограничение возможностей самовыражения; постоянные изменения в условиях функционирования вуза, выполняемой преподавательской деятельности и невозможности оперативно перестраиваться и достигать поставленных целей.

Результаты факторной интерпретации и операционализации понятий приведены на рис.1 и в табл. 1.

⁶¹⁵ Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. 2001. Annual Review of Psychology 52, с. 397-422, с.399



Рисунок 1 – Классификация факторов профессионального выгорания преподавателей вуза

Таблица 1 – Операционализация основных понятий

Понятие	Индикаторы	Тип шкалы	Вопросы в анкетах
Проблема профессионального выгорания у преподавателей вузов	Мнение респондентов об актуальности и наличии выгорания в преподавательской деятельности в вузе	Номинальная	Вопрос 1 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопрос 1 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов»
Подверженность профессиональному выгоранию	Мнение респондентов о личностных рисках появления выгорания (стаж, должность, возраст)	Номинальная	Вопросы 2, 5 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопрос 3 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» Вопросы 1, 3, 5 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Симптомы выгорания	Мнение респондентов о явных проявлениях симптомов выгорания у себя и коллег	Номинальная	Вопросы 3, 6 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопросы 2 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» Вопросы 4, 6, 8 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Степень выраженности выгорания	Мнение респондентов о наличии и проявлении общепринятых симптомов выгорания с распределением уровня частоты проявления	Номинальная порядковая	Вопросы 6 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопросы 4 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» Вопросы 7, 13 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Причины и факторы профессионального выгорания	Мнение и оценки степени воздействия внешних и внутренних факторов, рисков возникновения выгорания	Номинальная порядковая	Вопрос 4 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопрос 2, 12 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Последствия профессионального выгорания	Мнения и оценка выраженности последствий выгорания у преподавателей вузов	Номинальная порядковая	Вопрос 5, 6 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» Вопросы 9, 10, 11 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»

Результаты влияния выгорания на образовательный процесс	Мнение респондентов о влиянии выгорания на профессиональную деятельность	Номинальная	Вопросы 6, 7 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» Вопросы 9, 10 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Меры профилактики	Мнение о профилактических средствах и мерах выгорания, наличии условий	Номинальная порядковая	Вопросы 7, 8, 9 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» Вопросы 14 анкеты «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»
Эффективность мер профилактики	Мнение респондентов об эффективности мер профилактики и преодоления выгорания	Номинальная	Вопросы 7 анкеты «Профессиональное выгорание преподавателей вузов»
Взаимосвязь эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания	Степень согласия (несогласия) с соответствующими высказываниями	Порядковая	Вопросы 1-7 анкеты «Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание преподавателей вуза» Вопросы 1-5 анкеты «Взаимосвязь коммуникативной компетентности и профессионального выгорания»

II. Процедурный раздел

Характеристика исследования по типу и виду: прикладное, описательно-объяснительное с элементами эксперимента, локальное⁶¹⁶. Исследование является корреляционным, так как направлено на установление взаимосвязи между изучаемыми параметрами⁶¹⁷.

Всего в исследовании приняли участие 984 чел.

Обоснование принципов формирования выборки:

– репрезентативность – характеристики выборочной совокупности в основном отражают параметры генеральной совокупности по должности, педагогическому стажу, полу и возрасту. Под генеральной совокупностью понимаются все преподаватели вузов г. Новосибирска. Общая численность ППС государственных вузов города по состоянию на

⁶¹⁶ Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. – 96 с.

⁶¹⁷ Андреева В.Р. Корреляционный анализ в социологических исследованиях / М. М. Андреева, В. Р. Волков // Вестник Казанского технологического университета. - 2013. - №7. - С. 271-274.

сентябрь 2023 года составила 4825 тыс. чел.⁶¹⁸. Соответственно, задействованная в исследовании выборочная совокупность составляет более 10% генеральной совокупности;

– гетерогенность – разнородность с точки зрения профессиональных и демографических характеристик (преподаватели различных должностей, пола и возраста, стажа работы).

Выборка относится к невероятностной, стихийной, сформированной на основе принципа удобства – с позиции доступности респондентов и минимальных затрат ресурсов⁶¹⁹.

Основная категория респондентов – преподаватели – 597 чел., из них: 136 (22,7%) работников из числа деканов, заместителей деканов, заведующих кафедрами и 461 (77,3%) представителей профессорско-преподавательского состава, в том числе 65 преподавателей (14,1%), 124 старших преподавателей (26,9%), 184 доцентов (39,9%) и 88 профессора (19,1%). Исследование проводилось в вузах г. Новосибирска. Распределение участников по вузам составило: СИУ РАНХиГС – 207 чел., НГМУ – 212 чел., НГАУ – 178 чел.

Руководители учебных подразделений вуза – заведующие кафедрами, деканы и заместители деканов факультетов, начальники управления и руководители центром, отделов и директора институтов, всего 136 чел.

Педагогический стаж составил респондентов составил: до 10 лет – 24,4%, от 10 до 15 лет – 5%) от 16 до 30 лет – 62,9%, от 31 до 45 лет – 7,7%. В опросах принимали участие представители ППС всех возрастных групп: до 30 лет – 2,9%, 31–40 лет – 23,5%, 41–50 лет – 37,1%, 51–60 лет – 29,5% и старше 60 лет – 6,9%. Распределение респондентов по полу составило женщины – 79%, мужчины – 21 %.

При проведении квазиэксперимента применялась двухступенчатая выборка: из всей выборочной совокупности выделены респонденты, удовлетворяющие исследованию по наличию признаков профессионального выгорания, затем в соответствии с принципом удобства сформирована экспериментальная группа. Ее численность составила 39 чел. преподавателей различных должностей, стажа и возраста.

Выборку обучающихся составили студенты тех же вузов, всего 287 чел. в возрасте от 17 до 22 лет. По курсам респонденты распределились следующим образом: обучающиеся

⁶¹⁸ Численность профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры / РОССТАТ. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/2023/04-19/AmAlRM12/RR_pokaz_05-14_2022.xlsx (дата обращения 17.01.2024)

⁶¹⁹ Об утверждении Методологических положений по организации процессов производства официальной статистической информации. Приказ Росстата от 07.12.2018 N 732 / Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-rosstata-ot-07122018-n-732-ob-prilozhenie/iv/neveroiatnostnaia-vyborka/>

бакалавриата 3 курса – 72 чел. (25%), 2 курса – 134 чел. (43%), 1 курса – 67 чел. (20%), магистратуры 1 и 2 курса – 14 чел. (5%).

Методы сбора данных

В качестве основного метода исследования выбрано анкетирование в связи с его экономичностью, оперативностью, возможностью охвата большего количества респондентов и относительной простотой проведения. Разработаны следующие анкеты:

1. «Изменения в работе и состоянии здоровья преподавателей вуза в современных условиях» – для выявления мнений о характере изменений и их влиянии на состояние здоровья и профессиональное выгорание преподавателей вузов.

2. «Профессиональное выгорание преподавателей вузов» – для уточнения актуальности проблемы, сбора информации по выявлению групп риска, подверженных выгоранию, проявлений выгорания у преподавателей вузов, а также мерах профилактики.

3. «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов» для выявления изменений в личностных характеристиках и характеристиках деятельности преподавателей с признаками профессионального выгорания.

4. «Профессиональное выгорание руководителей высших учебных заведений» для выявления проявлений выгорания у преподавателей, сочетающих профессиональную деятельность с управленческой, их оценивания причин и выраженности профессионального выгорания.

5. «Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание преподавателей вуза» – для определения значимости и связи эмоционального интеллекта и профессионального выгорания.

6. «Взаимосвязь коммуникативной компетентности и профессионального выгорания» – для выявления мнения респондентов о роли коммуникативной компетентности в профессиональной деятельности, взаимосвязи коммуникативной компетентности с профессиональным выгоранием.

Достоверность и научность результатов обеспечена получением качественно-количественных показателей. Ограничительными критериями в отношении возможностей применения выбранных методов исследования, границ объекта и характеристик рассматриваемого предмета в исследовании явились:

- качественные – изучались конкретизированные, лимитированные параметры объекта и предмета;

- количественные – численные параметры объекта исследования, способы измерения ограничены рамками экстраполяции результатов;

– этические – недопустимость разглашения полученных в исследовании персональных данных относительно состояния здоровья и мнений участников.

Помимо анкетирования в исследовании применялись методики опросного типа (табл.2)

Таблица 2 – Методики исследования

Задачи	Методики, автор
1. Установить наличие и степень выраженности профессионального выгорания у преподавателей вуза, относящихся к различным категориям.	Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) ⁶²⁰
2. Установить взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта	Тест эмоционального интеллекта Холла ⁶²¹
3. Установить взаимосвязь профессионального выгорания и коммуникативной компетентности	Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха) ⁶²²
4. Установить тип и профиль организационной культуры	Диагностика организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона OCAI) ⁶²³

1. Методика диагностики профессионального выгорания С. Maslach, S. E. Jackson в адаптации Н.Е. Водопьяновой – с целью оценки и выявления наличия профессионального выгорания у сотрудников вузов⁶²⁴.

2. Тест эмоционального интеллекта Холла применялся для выявления интегративного уровня эмоционального интеллекта (ЭИ) и его парциальных составляющих.

3. Тест Л. Михельсона (перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха) предназначен для определения уровня коммуникативной компетентности и сформированности основных коммуникативных умений.

4. Диагностика типа организационной культуры (ОК) осуществлялась при помощи опросника К. Камерона и Р. Куинна, предназначенного для оценки шести измерений и определения типа организационной культуры «теперь» и «предпочтительно».

⁶²⁰ Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009 – 336 с: С.145

⁶²¹ Тест эмоционального интеллекта Холла. URL: <https://www.delendik.com/wp-content/uploads/2020/03/Test-EI.pdf?ysclid=lnegl1ll9664044945>

⁶²² Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха). URL: <https://ppms22.ru/upload/medialibrary/7a7/j42cqcuo5bcxfmlb0rv3va2wpwa946f/1.-Test-kommunikativnykh-umeniy-L.-Mikhelsona.pdf?ysclid=lrooahxgpj780415955>

⁶²³ Диагностика организационной культуры (Корпоративная культура организации (модель Камерона-Куинна)). URL: <https://onlinetestpad.com/ru/surveyview/156590-korporativnaya-kultura-organizacii-model-kamera-kuinna>

⁶²⁴ Диагностика эмоционального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) <http://multiurok.ru/files/diagnostika-emotsionalnogo-vygoraniia-k-maslach-s.html> (дата обращения 22.06. 2021)

5. На заключительном этапе исследования в рамках апробации мер по преодолению профессионального выгорания применен метод естественного квазиэксперимента с целью установить влияние проведенных мероприятий на степень выраженности профессионального выгорания преподавателей.

Методы анализа данных

Методом анализа являлась группировка полученных данных с применением приемов описательной статистики и расчетом средних значений в отдельных показателях, а также для обработки эмпирических данных были применены критерии χ^2 – критерий Пирсона, критерий ϕ^* – угловое преобразование Фишера, U-критерия Манна-Уитни и t-критерия Стьюдента.

Критерий Пирсона χ^2 является одним из часто используемых в социально-психологических исследованиях и предназначен для выявления согласия распределений. Критерий χ^2 отвечает на вопрос, с одинаковой ли частотой встречаются разные значения признака в эмпирических распределениях. В работе анализировались случаи схождения и расхождения эмпирических распределений. При полном совпадении распределений величина χ^2 эмпирического = 0, и чем больше расхождения между сопоставляемыми распределениями, тем больше величина эмпирического значения χ^2 . Основная расчетная формула критерия χ^2 :

$$\chi^2_{\text{эмп}} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_{\text{э}} - f_{\text{т}})^2}{f_{\text{т}}},$$

где $f_{\text{э}}$ – эмпирическая частота,

$f_{\text{т}}$ – теоретическая частота,

k – количество разрядов признака.

Определение достоверности ϕ -критерием углового преобразования Фишера относится к многофункциональным методам обработки данных, которые могут использоваться по отношению к самым разнообразным данным, выборкам и задачам. Это означает, что выборки могут быть как независимыми (несвязанными), так и зависимыми (связанными), т.е. с помощью данного критерия можно сравнивать разные выборки испытуемых и показатели одной и той же выборки, измеренные в разных условиях⁶²⁵.

⁶²⁵ Петров П.К. Математико-статистическая обработка и графическое представление результатов педагогических исследований с использованием информационных технологий: учеб. пособие, Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2013. 179 с, С.36–38

Критерий Фишера φ^* предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости исследуемого признака. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий эффект. В исследовании выборки сравнивались на достоверность различий. Расчетная формула критерия:

$$\varphi^* = (\varphi_1 - \varphi_2) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}$$

где φ_1 – угол, соответствующий большей % доле,

φ_2 – угол, соответствующий меньшей % доле,

n_1 – количество наблюдений в выборке 1,

n_2 – количество наблюдений в выборке 2⁶²⁶.

Критерий U-критерия Манна-Уитни непараметрический статистический критерий, используемый для сравнения двух независимых выборок по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Метод основан на определении того, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя вариационными рядами (ранжированным рядом значений параметра в первой выборке и таким же во второй выборке). Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда $n_1, n_2 \geq 3$ или $n_1=2, n_2 \geq 5$. Расчетная формула:

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x$$

где n_1 и n_2 – объемы выборок; n_x – объем выборки, имеющей большую ранговую сумму; T_x – большая сумма рангов из выборок 1 и 2.

Критерий Стьюдента направлен на оценку различий величин средних значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону. Одним из главных достоинств критерия является широта его применения. Он может быть использован для сопоставления средних у связанных и несвязанных выборок, причем выборки могут быть не равны по величине. Расчетная формула:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}$$

где M_1 – средняя арифметическая первой сравниваемой совокупности (группы), M_2 – средняя арифметическая второй сравниваемой совокупности (группы), m_1 – средняя ошибка первой средней арифметической, m_2 – средняя ошибка второй средней арифметической.

⁶²⁶ Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2002. 350 с.

Полученные с помощью математических методов обработки данные использовались для качественного анализа результатов проведенных социологических опросов.

Организация исследования представляла собой поэтапный процесс, на каждом этапе решались свои задачи (табл.3).

Практическая значимость исследования – в направленности на поиск путей решения управленческой проблемы формирования профессионального выгорания у преподавателей вузов как ключевых субъектов образовательной деятельности.

Таблица 3 – Организация исследования профессионального выгорания преподавателей вуза

Этап	Изучаемые вопросы	Инструментарий	Выборка	Ожидаемые результаты
1. Выявление профессионального выгорания у преподавателей вуза	Актуальность изучения профессионального выгорания у преподавателей вуза. Определение условий и личностных характеристик подверженности выгоранию. Основные симптомы выгорания, частота проявления, степень выгорания	1) Анкета «Профессиональное выгорание преподавателей вузов»; 2) Методика диагностики профессионального выгорания С. Maslach, S. E. Jackson в адаптированном виде Н.Е. Водопьяновой; 3) Анкета «Изменения в работе и состоянии здоровья преподавателей вуза в новых условиях профессиональной деятельности».	597 чел. – из них 461 чел. – ППС, 136 чел. – руководители учебных подразделений	Наличие и степень выгорания, проявления профессионального выгорания у преподавателей вузов, группы повышенного риска среди преподавателей.
2. Выявление причин и условий выгорания, его последствий.	Определение рисков образовательной среды, последствий влияния выгорания на характеристики личности и деятельности	1) Анкета «Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов»; 2) Анкета «Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»	287 студентов и 136 чел. – руководители учебных подразделений	Профессиональные риски и условия образовательной среды на качество и состояние здоровья, поведение и психологические и физические характеристики преподавателя
3. Изучение взаимосвязи эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания.	Наличие взаимосвязи эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности и профессионального выгорания.	1) Анкета «Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание преподавателей вуза» 2) Анкета «Взаимосвязь коммуникативной компетентности и профессионального выгорания».	597 чел. – из них 461 чел. – ППС, 136 чел. – руководители учебных подразделений	Особенности связи эмоционального интеллекта как способ предупреждения появления выгорания, взаимосвязь между эмоциональным интеллектом, коммуникативной компетентностью и выгоранием.
4. Определение мер и средств предупреждения и преодоления выгорания	Эффективность мер и способов профилактики и преодоления выгорания.	Анкета «Профессиональное выгорание преподавателей вузов»	597 чел. – из них 461 чел. – ППС, 136 чел. – руководители	Механизмы управления профилактическими мероприятиям. Направления предупреждения и преодоления профессионального выгорания.

АНКЕТА 1

«Профессиональное выгорание преподавателей вузов»

Уважаемые коллеги! В вузе проводится социологическое исследование проблемы профессионального выгорания преподавателей в целях совершенствования работы по сохранению профессионального здоровья работников. Ваше мнение позволит выявить актуальность проблемы, определить причины и проявления профессионального выгорания у преподавателей. Полученные результаты будут использованы в обобщенном виде при разработке оздоровительных программ.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты, выбрав ответ или ответы из предложенных или написать свой ответ.

Анкета анонимная, но просим Вас указать некоторые формальные сведения:

Должность _____

Пол М Ж

Возраст до 30 лет 31–40 лет 41– 50 лет 51–60 лет старше 60 лет

Педагогический стаж до 10 лет 10–15 лет 16–30 лет 31–45 лет

Благодарим Вас за участие в опросе!

1. Считаете ли Вы проблему профессионального выгорания у преподавателей актуальной?

- ☐ Нет, не актуальна
- ☐ Да, актуальна
- ☐ Затрудняюсь ответить

2. По вашему мнению профессиональному выгоранию подвержены:

- ☐ преподаватели старшей возрастной категории
- ☐ преподаватели среднего возраста
- ☐ аспиранты и молодые ученые/ преподаватели
- ☐ все сотрудники высших учебных заведений

3. Как часто Вы замечаете проявления профессионального выгорания у коллег?

Оцените по 5-балльной шкале, где 5 наиболее часто встречающиеся.

Симптомы профессионального выгорания	Частота
Ощущение постоянной усталости даже после отдыха	
Ощущение эмоционального и физического истощения	
Общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии)	

Головные боли	
Снижение иммунитета, частые простуды	
Полная или частичная бессонница, заторможенность, сонливость	
Забывчивость, трудности сосредоточения	
Снижение сенсорной чувствительности	
Депрессия, раздражительность	
Конфликты, негативные отношения	

4. Как Вы считаете, почему у преподавателей возникает профессиональное выгорание? (можно выбрать не более 3 вариантов)

- ☐ Неблагоприятный психологический климат в коллективе;
- ☐ Низкая оплата труда;
- ☐ Новые постоянно вводимые требования к преподавателям и их работе;
- ☐ Высокая аудиторная нагрузка;
- ☐ Неблагоприятные условия труда;
- ☐ Неудобный график работы;
- ☐ другое _____

5. Считаете ли Вы себя подверженным профессиональному выгоранию?

- ☐ Да, уже замечаю отдельные проявления;
- ☐ Да, но пока только некоторые признаки проявлялись
- ☐ Практически не замечаю
- ☐ Нет, не замечаю за собой симптомов профессионального выгорания
- ☐ Затрудняюсь ответить

6. Если Вы замечаете у себя проявления выгорания, оцените их по 5-балльной шкале: чем выше балл, тем более выражен у Вас данный признак:

- ☐ Чувство постоянной усталости _____
- ☐ Ощущение истощения _____
- ☐ Беспричинные головные боли _____
- ☐ Резкая потеря или увеличение веса _____
- ☐ Полная или частичная бессонница _____
- ☐ Сонливость, заторможенность _____
- ☐ Безразличие, скука, пассивность _____
- ☐ Депрессия, раздражительность _____
- ☐ Частые нервные срывы _____
- ☐ Беспокойство, повышенная тревожность _____
- ☐ Гиперответственность _____
- ☐ Ощущение, что работа становится тяжелее _____
- ☐ Снижение энтузиазма _____

- ☐ Отсутствие удовлетворения от работы _____
- ☐ Конфликты, негативные отношения _____

7. Какие меры профилактики профессионального выгорания Вы считаете наиболее эффективными? Оцените их по 5 балльной шкале.

Меры профилактики	Эффективность
1. Ведение здорового образа жизни: правильное питание, занятия физкультурой и спортом, рациональный режим дня	
2. Психологические методы: аутотренинги, релаксация, арт-терапия, консультирование с психологом и психотерапевтом	
3. Снижение напряжения: проговаривание, обращение к друзьям и близким, фактам.	
4. Поддерживать позитивный настрой	
5. Радоваться достижениям, замечать успехи	
6. Культивировать интересы, не связанные с работой (хобби, обучение, не связанное с профессиональной деятельностью и др.)	
7. Освоение новых видов деятельности, внесение разнообразия в свою работу	
8. Поддерживать свое здоровье	
9. Активный отдых, общение с природой	
10. Медицинская помощь, лечение, в том числе санаторно-курортное	
Другое	

8. Какие меры профилактики профессионального выгорания Вы используете?

Меры профилактики	Использование
1. Ведение здорового образа жизни: правильное питание, занятия физкультурой и спортом, рациональный режим дня	
2. Психологические методы: аутотренинги, релаксация, арт-терапия, консультирование с психологом и психотерапевтом	
3. Снижение напряжения: проговаривание, обращение к друзьям и близким	
4. Поддерживать позитивный настрой	
5. Радоваться достижениям, замечать успехи	
6. Культивировать интересы, не связанные с работой (хобби, обучение, не связанное с профессиональной деятельностью)	
7. Освоение новых видов деятельности, внесение разнообразия в свою работу	
8. Поддерживать и контролировать свое здоровье	
9. Активный отдых, общение с природой	
10. Медицинская помощь, лечение, в том числе санаторно-курортное	
Другое	

9. Какие возможности для профилактики профессионального выгорания имеются по месту Вашей работы?

Меры профилактики	Есть возможность
1. Организация питания, занятий физкультурой и спортом	
2. Психологическое консультирование	
3. комната психологической разгрузки	
4. Повышение квалификации для освоения новых видов деятельности	
5. Проведение медосмотров	
6. Организация активного отдыха, общения с природой	
7. Медицинская помощь, лечение, в том числе санаторно-курортное	
Другое	

10. Ваши комментарии по затронутой проблеме?

Спасибо за внимание к анкетированию.

Анкета 2

«Профессиональное выгорание преподавателей глазами студентов»

Уважаемые студенты! В вузе проводится социологический опрос с целью выявить Ваше мнение о профессиональном выгорании у преподавателей вуза. При этом под профессиональным выгоранием понимается ухудшение эмоционального состояния, профессиональной мотивации и работоспособности человека вследствие хронического стресса, связанного с исполнением рабочих обязанностей.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Вы можете выбрать ответ или ответы из предложенных или написать свой. Полученные результаты будут использоваться в обобщенном виде при разработке профилактических мероприятий.

Анкета анонимная, Вы можете не подписываться, но укажите некоторые сведения о себе:

пол М Ж
 возраст до 17 лет 17–19 лет 19–21 старше 22 лет
 Направление подготовки _____
 Курс I II III IV V
 Бакалавриат
 Магистратура
 Аспирантура

1. По Вашим наблюдениям, проблем профессионального выгорания у преподавателей является актуальной?

- ☐ Нет, не думаю
☐ Да, актуальная проблема
☐ В какой-то мере актуальная, не для всех преподавателей
☐ Затрудняюсь ответить

другое _____

2. Вы замечали такие проявления профессионального выгорания как эмоциональная нестабильность, сниженная работоспособность, ухудшение состояния здоровья)?

Нет, не замечал

Да, но редко

Практически все преподаватели имеют проявления профессионального выгорания

Затрудняюсь ответить

Другое

3. По вашим наблюдениям, профессиональному выгоранию в большей степени подвержены какие преподаватели?

старшей возрастной категории

среднего возраста

молодые

другое

затрудняюсь ответить

4. Оцените по 5-балльной шкале проявления профессионального выгорания у преподавателей, где 5 наиболее часто встречающиеся

Проявления	Частота встречаемости
Преподаватель постоянно уставший, заторможенный, у него рассеянное внимание	
Занятия становятся скучными, монотонными	
Жалобы на состояние здоровья, условия труда, занятость	
Частые больничные	
Грубость, резкость в общении со студентами	
Забычивый, трудности сосредоточения	
Неопрятный внешний вид	
Раздражительность, занижение отметок	
Конфликты, негативное отношение к студентам	
Личностная отстраненность, эмоциональная холодность	

5. По Вашему мнению, профессиональное выгорание преподавателей оказывает влияние на образовательный процесс?

Нет, состояние здоровья преподавателей, как правило, не отражается на занятиях

Да, состояние здоровья преподавателей отражается на качестве преподавания в худшую сторону

Затрудняюсь ответить

6. Если Вы считаете, что профессиональное выгорание ухудшает работу преподавателя, то в каком именно аспекте?

- организация и построение занятий;
- оперативность/срок проверки работ;
- стиль взаимоотношения с обучающимися (конфликтность и/или формальность общения, отказ от взаимодействия);
- внимательность и справедливость при оценивании студентов;

- изменение методов преподавания
- увеличение самостоятельных видов работы;
- «пофигизм».

7. Испытывали ли Вы негативное отношение преподавателя из-за того, что преподаватель был не в настроении («не в духе»)?

Да, часто

Да, но редко

Нет, не испытывал (а)

Затрудняюсь ответить

другое

8. Ваши комментарии по проблеме

БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Анкета 3

«Профессиональное выгорание руководителей учебных заведений»

Уважаемые коллеги! Предлагаем Вам принять участие в социологическом исследовании «Профессиональное выгорание руководителей высших учебных заведений». Ваше мнение позволит выявить значимые факторы профессионального выгорания у руководителей учебных заведений. Исследование проводится в целях формирования предложений по профилактике профессионального выгорания.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Вы можете выбрать ответ/ответы из предложенных или написать свой на отведенном месте.

Анкета анонимная, но укажите некоторые сведения о себе:

должность _____

пол М Ж

возраст до 30 лет 31–40 лет 41– 50 лет 51–60 лет старше 60 лет

Педагогический стаж до 10 лет 10–15 лет 16–30 лет 31–45 лет

Благодарим Вас за проявленное внимание и участие в опросе.

1. Оцените уровень риска формирования профессионального выгорания у руководителей в вузе в современных условиях

- ☐ Низкий
- ☐ Умеренный (средний)
- ☐ Высокий
- ☐ Очень высокий
- ☐ Другое

2. По Вашему мнению, что в большей степени приводит к риску профессионального выгорания руководителей в вузе (выберите не более 3 наиболее значимых факторов)?

а. Личностно-психологические (требования к компетентности, эмоциональная устойчивость, повышенная ответственность и др.)

б. Организационные (организация рабочего времени, режим работы и отдыха, соотношение прав и обязанностей)

с. Санитарно-гигиенические и бытовые условия труда

д. Материально-технические (оборудование и оснащение рабочих мест современными средствами)

е. Другое

3. Какие риски нарушения профессионального здоровья и самочувствия испытывают руководители в вузе?

- а. Гиподинамия
- б. Высокие нагрузки на зрение
- с. Хронический стресс из-за перегрузки
- д. Высокая степень ответственности и умственного напряжения
- е. Необходимость интенсивного постоянного общения с большим количеством людей
- ф. Другое

4. В чем чаще всего проявляется профессиональное выгорание у руководителей в вузе?
(отметьте не более 3 вариантов)

- ☐ состояние постоянной усталости и изнеможения;
- ☐ ощущение собственной беспомощности;
- ☐ отсутствие морального удовлетворения от работы;
- ☐ нежелание коммуникативных контактов с подчиненными и коллегами;
- ☐ состояние равнодушия и/или общий негативный настрой на работу;
- ☐ состояние эмоционального истощения;
- ☐ снижение оперативности выполнения поставленных задач;
- ☐ снижение работоспособности;
- ☐ нарушения в самоорганизации;
- ☐ нежелание профессионального роста.

5. По Вашему мнению, профессиональному выгоранию в большей степени подвержены

- а. Руководители старшей возрастной группы
- б. Руководители среднего возраста
- с. Молодые руководители
- д. Не зависит от возраста
- е. Зависит не от возраста, а от стажа работы в должности руководителя
- ф. Другое

6. Вы замечали у коллег проявления профессионального выгорания?

- а. Нет, не замечал(а)

б. Практически все коллеги имеют те или иные проявления профессионального выгорания

с. Регулярно замечаю признаки и симптомы у некоторых коллег

Другое _____

7. Как часто Вы замечаете отдельные проявления профессионального выгорания коллег – руководителей? Оцените по 5-балльной шкале, где 5 – часто, 1 – практически не проявляются.

Проявления профессионального выгорания	Частота проявления
Ощущение постоянной усталости даже после отдыха	
Ощущение эмоционального и физического истощения	
Общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии)	
Жалобы на головные боли	
Снижение иммунитета, частые простудные заболевания	
Жалобы на бессонницу, заторможенность, сонливость	
Забычивость, трудности сосредоточения	
Снижение оперативности деятельности	
Депрессия, апатия	
Раздражительность, конфликты	
Другое _____	

8. Замечали Вы у себя подобные признаки профессионального выгорания?

а. Да, замечаю постоянно;

б. Да, но пока только некоторые признаки проявлялись;

с. Практически не замечаю;

д. Нет, не замечаю;

е. Затрудняюсь ответить;

ф. Другое _____

9. Как Вы думаете, влияет профессиональное выгорание на работу руководителя?

а. Нет, практически не влияет

б. Да, влияет, но не существенно

с. Да, влияет и существенно

д. Не задумался об этом

е. Другое _____

10. Если Вы считаете, что профессиональное выгорание влияет на работу руководителя, то на что в большей степени?

- a. Оперативность принятия решений
- b. Характер взаимоотношений с коллегами, подчиненными и руководством
- c. Интенсивность труда
- d. Стиль управления
- e. Качество обработки и анализа поступающей информации
- f. Выполнение планов
- g. Другое _____

11. Как Вы можете оценить в целом уровень своего самочувствия?

- a. Практически здоров, самочувствие отличное
- b. Самочувствие в основном хорошее
- c. Самочувствие чаще не очень хорошее
- d. Самочувствие чаще плохое
- e. Другое _____

12. Оцените по 5-балльной шкале влияние данных факторов на профессиональное выгорание у руководителей в вузе, где 5 – наиболее сильное влияние

Факторы	Оценка
Неблагоприятный психологический климат в коллективе	
Низкая оплата труда	
Постоянно новые требования к работе	
Высокая рабочая нагрузка, сверхинтенсивный характер труда	
Неблагоприятные условия труда	
Неудобный график работы	
Высокий уровень ответственности	
Большая работа с документами, в том числе в электронном формате	
Отсутствие видимых результатов труда	
Отсутствие признания	
Нечеткость обязанностей и справедливого распределения ответственности	
Частые командировки, смена часовых поясов	
Другое _____	

13. Для определения наличия и фазы выгорания, просим оценить, как часто Вы испытываете подобные чувства? (заполните таблицу)

Характеристика	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
Чувствую эмоциональную опустошенность						

После работы чувство «выжатого лимона»						
Утром чувствую усталость и нежелание идти на работу						
Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
Умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
Чувствую угнетенность и апатию						
Испытываю уверенность, что моя работа нужна людям						
В последнее время по отношению к коллегам проявляю черствость						
Замечаю, что моя работа ожесточает меня						
У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
Моя работа все больше меня разочаровывает						
Мне кажется, что я слишком много работаю						
Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам						
Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
Легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
Во время работы я чувствую приятное оживление						
Благодаря своей работе я уже сделал(а) в жизни много действительно ценного						
Чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим,						

что радовало меня в моей работе						
На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами						
В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей						

14. Считаете ли Вы необходимым принятие специальных мер по профилактике и преодолению профессионального выгорания у руководителей учебных заведений?

- ☐ Нет, не считаю, это личное дело каждого
- ☐ Да, считаю, что пора принимать серьезные меры
- ☐ Что-то делать надо
- ☐ Затрудняюсь ответить
- ☐ Другое

БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Анкета 4

«Эмоциональный интеллект и профессиональное выгорание преподавателей вуза»

Уважаемые коллеги! В институте проводится социологический опрос по проблеме профессионального выгорания и эмоционального интеллекта преподавателей. Ваше мнение позволит выявить значимые характеристики связи данных феноменов.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Вы можете выбрать ответ/ответы из предложенных или написать свой ответ.

Анкета анонимная, но укажите некоторые формальные сведения:

ДОЛЖНОСТЬ _____

ПОЛ	М	Ж
-----	---	---

возраст	до 30 лет	31–40 лет	41– 50 лет	51–60 лет	старше 60 лет
---------	-----------	-----------	------------	-----------	---------------

Педагогический стаж	до 10 лет	10–15 лет	16–30 лет	31–45 лет
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Благодарим Вас за внимание и участие в опросе.

11. Считаете ли Вы, что эмоциональный интеллект как умение человека понимать свои и чужие эмоции, чувства и управлять ими необходимое качество для успешной преподавательской деятельности?

Да, безусловно

Нет, важнее профессиональные знания

Скорее нет

Скорее да

Затрудняюсь ответить

другое

12. Если на первый вопрос Вы ответили утвердительно, то скажите для чего в большей степени необходим эмоциональный интеллект? (выберите *один* наиболее значимый вариант):

- ❑ Способности эффективно осуществлять общение и взаимодействие с людьми в любых эмоциональных состояниях
- ❑ Принятия обоснованного решения
- ❑ Налаживания продуктивных отношений
- ❑ Управления собой в стрессовых и конфликтных ситуациях

- ☐ Осознания причин неэффективности в работе
- ☐ другое

13. По каким признакам можно определить человека с развитым эмоциональным интеллектом (отметьте не более 3 вариантов)?

- ☐ Уверенность в себе
- ☐ Умение контролировать свое эмоциональное поведение
- ☐ Понимание эмоций и потребностей других
- ☐ Стрессоустойчивость – способность активно и позитивно противостоять стрессогенным ситуациям
- ☐ Способность осознавать, что происходит в действительности «здесь и сейчас»
- ☐ Способность принимать решения, не будучи излишне подверженным эмоциям
- ☐ Способность сохранять позитивный настрой в любых, в том числе тяжелых, обстоятельствах
- ☐ Способность налаживать взаимоотношения
- ☐ другое

14. Как часто Вы обращаете внимание на свои эмоции и проявления эмоций у других и учитываете в общении с ними?

- ☐ Не обращаю внимания, не считаю это необходимым
- ☐ Редко, в каких-то особых случаях
- ☐ Иногда анализирую, как правило, после общения
- ☐ Постоянно в общении и взаимодействии контролирую свои эмоции и поведение и других
- ☐ другое

15. Как вы считаете, профессиональное выгорание и эмоциональный интеллект связаны?

- ☐ Нет, не связаны
- ☐ Возможно, связь есть в каких-то аспектах
- ☐ Да, выгорание связано с эмоциями, они находятся в тесной взаимосвязи
- ☐ Да, чем выше эмоциональный интеллект, тем более человек противостоит выгоранию; чем ниже эмоциональный интеллект, тем более он восприимчив и подвержен выгоранию.
- ☐ Затрудняюсь ответить

- ☐ Другое

16. Как Вы считаете, эмоциональный интеллект влияет на профессиональную компетентность?

- ☐ Скорее нет, это различные качества
- ☐ Да, чем выше эмоциональный интеллект, тем выше компетентность
- ☐ Влияет, но не на компетентность, а в большей степени отношения в коллективе
- ☐ другое

17. По вашему мнению, есть ли связь развитию эмоционального интеллекта с опытом и возрастом человека?

- ☐ Нет, уровень эмоционального интеллекта не зависит от возраста и опыта
- ☐ Скорее нет
- ☐ Скорее да
- ☐ Да, с возрастом и увеличением стажа работы может снижаться способность к к развитию эмоционального интеллекта
- ☐ Да, с возрастом и увеличением стажа работы у руководителей повышается способность к развитию эмоционального интеллекта
- ☐ Затрудняюсь ответить
- ☐ другое

БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

Анкета 5

«Взаимосвязь коммуникативной компетентности и профессионального выгорания»**Уважаемый коллега!**

Предлагаем Вам принять участие в исследовании взаимосвязи коммуникативной компетентности и профессионального выгорания преподавателей в вузе. Данные будут использоваться в обобщенном виде и только в научных целях. В предлагаемых вопросах необходимо выбрать, как правило, один вариант ответа, наиболее соответствующий Вашим представлениям, и отметить или написать свой ответ.

1. Какие компетенции, по Вашему мнению, важнее всего для эффективной работы в вузе современных условиях? Выберите один вариант.

- Профессиональные (компетенции в конкретной сфере трудовой деятельности);
- Управленческие (компетенции в сфере руководства и управления);
- Коммуникативные (компетенции в сфере общения и взаимодействия);
- Другое (какие именно) _____

2. Чем обусловлен Ваш выбор в предыдущем вопросе? (один вариант ответа)

- необходимо хорошо разбираться в предмете деятельности;
- необходимо знать особенности управления, применять эффективные методы руководства, уметь принимать управленческие решения;
- необходимо знать и уметь применять в общении техники эффективной коммуникации;
- другое _____

3. Какие из коммуникативных компетенций важнее всего? (можно выбрать не более 3 ответов)

- умение выстроить диалог;
- владение литературной устной речью на уровне современных требований (четкое произношение, активный словарный запас, правильное построение фраз, адекватная интонация, связность высказываний и т.д.);
- умение наладить контакт и общение;
- умение публично выступать, структурируя свою речь;
- владение деловой письменной речью;

- «талант делоговорливости» – умение говорить коротко, по существу, высказываться ясно и понятно любому человеку;
- умение предотвращать и разрешать конфликты;
- умение слушать и принимать точку зрения собеседника;
- умение адекватно реагировать на состояние собеседника (эмпатия);
- владение деловой этикой в общении;
- владение невербальными средствами общения (интонация, мимика, жесты и пр.);
- другое _____

4. Как Вы можете оценить уровень коммуникативной компетентности своих коллег по 5-балльной шкале, где 5 – высокий, 1 – крайне низкий в целом и по отдельным компетенциям?

- коммуникативная компетентность в целом
- умение выстроить диалог;
- владение литературной устной речью на уровне современных требований (четкое произношение, активный словарный запас, правильное построение фраз, адекватная интонация, связность высказываний и т.д.);
- умение наладить контакт и общение;
- умение публично выступать, структурируя свою речь;
- владение деловой письменной речью;
- умение говорить по существу, высказываться ясно и понятно;
- умение предотвращать и разрешать конфликты;
- умение слушать и принимать точку зрения собеседника;
- умение адекватно реагировать на состояние собеседника (эмпатия);
- владение деловой этикой в общении;
- владение невербальными средствами общения

4. Каким наилучшим способом можно повысить коммуникативную компетентность? (возможно 2–3 ответа)

- проходить тематические курсы повышения квалификации;
- участие в тренингах, семинарах, конференциях и др. мероприятиях;
- путем самообразования;
- другое _____

5. Как Вы считаете, коммуникативная компетентность и профессиональное выгорание связаны? Если да, то каким образом?

– коммуникативная компетентность и профессиональное выгорание не связаны и не зависят одно от другого;

– уровень развития коммуникативной компетентности влияет на подверженность профессиональному выгоранию: чем выше уровень, тем ниже риск возникновения выгорания и наоборот;

– проявления профессионального выгорания связаны с коммуникативной компетентностью: при высокой степени сформированности выгорания уменьшаются проявления коммуникативной компетентности в поведении;

– другое _____

– затрудняюсь ответить.

Пожалуйста, укажите некоторые сведения о себе:

Пол М Ж Возраст _____ лет

Должность _____ Стаж работы _____

Благодарим Вас за участие в опросе!

Дневник оценки профессионального самочувствия

Шкала самооценки профессионального самочувствия										
										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 и более
Отличное самочувствие, высокая работоспособность, инициативная деятельность		Самочувствие хорошее, работоспособность умеренная, активность		Самочувствие удовлетворительное, снижена работоспособность, мотивация к работе сохраняется		Самочувствие неудовлетворительное, работоспособность существенно снижена, активность снижена		Самочувствие резко неудовлетворительное, отсутствие работоспособности, стресс, тревожность, пассивность		Болезнь, нетрудоспособность
Оценка профессионального самочувствия										
Месяц	Число	Оценка по шкале ⁶²⁷	Пояснения и причины ⁶²⁸	В каких мероприятиях участвовал(-а) ⁶²⁹	Объем двигательной активности ⁶³⁰	Оценка результата по итогам дня ⁶³¹	Дополнения и примечания ⁶³²			

⁶²⁷ Выбрать из шкалы перед таблицей оценку, соответствующему профессиональному самочувствию, чем ниже оценка – тем активнее день и лучше самочувствие.

⁶²⁸ Характеристика выбранной оценки, ответив на вопрос: «Почему такая оценка? В чем причина?»

⁶²⁹ Назвать мероприятия, в которых участвовал в рамках пилотного проекта.

⁶³⁰ Данные из приложений по выполненной двигательной нагрузке (количество шагов/км дистанции/разнообразия – ходьба, бег, плавание, велосипед)

⁶³¹ Самоанализ оценки дня в целом, оценка удовлетворенности самочувствием.

⁶³² Любые дополнительные пометки, важные для понимания динамики самочувствия.

Опросник для участников пилотного проекта**Уважаемый коллега!**

Предлагаем Вам ответить на ряд вопросов для лучшего понимания Вашего отношения к участию в проекте. Опрос анонимный, результаты будут использоваться в обобщенном виде в научных целях. В вопросах необходимо выбрать вариант(ы) ответа, наиболее соответствующий Вашим представлениям, и отметить его любым способом (подчеркнуть, поставить галочку и т.д.) или написать свой ответ.

1. Согласны ли Вы с результатами диагностики у Вас степени проявлений профессионального выгорания по результатам прохождения теста? (один ответ).

- ☐ нет, не согласен (-а)
- ☐ скорее не согласен (-сна)
- ☐ скорее согласен (-сна)
- ☐ да, согласен (-сна)
- ☐ другое _____

2. Как Вы сами оцениваете общее состояние своего профессионального здоровья в настоящее время, принимая во внимание способность выдерживать производственные нагрузки, сохраняя при этом оптимальное самочувствие и адекватную регуляцию настроения и поведения в рабочей среде? (один ответ)

- ☐ серьезно нарушенное
- ☐ скорее неудовлетворительное
- ☐ в целом удовлетворительное
- ☐ в целом хорошее
- ☐ другое _____

3. На какие показатели Вы в большей степени опираетесь при оценке состояния своего профессионального здоровья? (не более 3-х ответов)

- ☐ общее самочувствие и настроение, настрой на работу;
- ☐ выполнение планов на день, неделю;
- ☐ общий тонус, энергичность;
- ☐ активность/пассивность во взаимодействии с окружающими;

☐ двигательная активность и желание (сохранение или отсутствие возможности) заниматься собственными делами, личными интересами;

☐ состояние физиологических процессов и здоровья: качество сна, аппетит, обострение хронических заболеваний;

☐ оперативность и адекватность реагирования на различные рабочие ситуации;

☐ другое _____

4. Какие мотивы побуждают Вас участвовать в проекте по сохранению и восстановлению профессионального здоровья? (выберите три наиболее значимых)

☐ восстановление работоспособности, стрессоустойчивости;

☐ желание свести к минимуму обострение хронических заболеваний;

☐ приобретение нового опыта, интерес к данной деятельности;

☐ развитие профессиональных и личностных компетенций;

☐ улучшение отношения к себе и к другим;

☐ «свои способы и меры уже не помогают»;

☐ другое _____

5. Какие меры для Вас лично предпочтительны в восстановлении профессионального здоровья?

☐ санаторно-курортное лечение;

☐ организация активного отдыха;

☐ психологическое консультирование и помощь;

☐ организация спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

☐ обучение по проблемам здорового образа жизни;

☐ улучшение условий труда на рабочем месте;

☐ организация культурно-досуговых мероприятий;

☐ организация обучения новым методам и технологиям работы;

☐ выделение материальной помощи на лечение;

☐ организация условий для полноценного питания и отдыха в рабочее время;

☐ другое _____

6. Сколько времени Вы готовы уделять участию в проекте? (один вариант).

☐ время от времени, по мере возможности;

☐ ежедневно 1-2 часа;

☐ столько, сколько потребуется на активное участие;

- ☐ ежедневно не готов(-а), 2-3 раза в неделю;
- ☐ 1 раз в неделю;
- ☐ другое _____

7. Каковы Ваши ожидания результатов от участия в проекте? (три-пять наиболее значимых)

- ☐ повышение работоспособности, жизненной энергии;
- ☐ ощущения заботы и защищенности со стороны вуза;
- ☐ улучшение общего самочувствия, настроения, нормализация сна, аппетита, образа жизни в целом;
- ☐ уменьшение степени выраженности и показателей выгорания;
- ☐ «профессиональная перезагрузка» – появление новых идей, вдохновения в работе;
- ☐ изменения отношения к работе, повышение удовлетворенности трудом;
- ☐ снижение частоты обострений хронических заболеваний;
- ☐ формирования новых компетенций;
- ☐ улучшение результатов труда и соответствующих оценок руководителей;
- ☐ улучшение отношений с коллегами, близкими;
- ☐ приобретение привычек здорового образа жизни;
- ☐ повышение мотивации, вовлеченности и заинтересованности в работе вузе, творческой активности;
- ☐ другое _____

Спасибо за участие в опросе!

Укажите, пожалуйста. Формальные сведения о себе:

Должность _____

Пол М Ж

Возраст до 30 лет 31–40 лет 41– 50 лет 51–60 лет старше 60 лет

Научно-педагогический стаж до 10 лет 1 0–15 лет 16–30 лет 31–45 лет

Опросник для участников пилотного проекта**Уважаемый коллега!**

Предлагаем Вам ответить на ряд вопросов с целью оценивания результатов Вашего участия в проекте. Опрос анонимный, результаты будут использоваться в обобщенном виде в научных целях. В вопросах необходимо выбрать вариант(ы) ответа, наиболее соответствующий Вашим представлениям, и отметить его любым способом (подчеркнуть, поставить галочку и т.д.) или написать свой ответ.

1. В какой степени пилотный проект оправдал ваши ожидания? (оцените по 10 балльной шкале, где 10 – полностью оправдал, 0 – не оправдал).

2. По вашему мнению, на что в вашем профессиональном здоровье и самочувствии в большей степени повлияло участие в проекте (выберите три-четыре наиболее значимых)

- ☐ работоспособность
- ☐ приобретение новых компетенций
- ☐ оптимистичный настрой на работу, удовлетворенность от работы
- ☐ приобщение к здоровому образу жизни, приобретение полезных привычек
- ☐ продуктивность труда
- ☐ общительность, контактность
- ☐ эмоциональный контроль
- ☐ рост профессионального мастерства
- ☐ общее самочувствие
- ☐ рост уверенности в себе
- ☐ улучшение оценки руководителем, положительного отношения коллег
- ☐ другое _____

3. Оцените эффективность мероприятий проекта (по 10 балльной шкале, где 10 – высокая эффективность, 0 – отсутствие эффекта)

Меры	Оценка
Направленные на совершенствование условий реализации образовательных программ и профессиональной деятельности преподавателя	
Ремонт и оснащение современным оборудованием аудиторий, спортивных площадок, залов. Приобретение необходимого оборудования для цифровизации образовательного процесса. Обеспечение контроля за оперативностью исполнения заявок и устранение проблем в организации учебного процесса. Своевременное планирование учебной нагрузки, разработки учебных планов и графиков. Разработка локальных актов для нормативного обеспечения деятельности: утверждение Положения об оказании материальной помощи работникам вуза, Положение об оценке квалификации работников вуза, Положение о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков работникам вуза, изменения в Положении об оплате труда работников и др. Принятие Коллективного договора с включением в него дополнительных мер по повышению социальной защищенности преподавателей, оплате труда, моральному и материальному поощрению.	
Направленные на развитие организационной культуры	
Реализация традиционных корпоративных мероприятий Обеспечение административной поддержки в подготовке документов для участия в конкурсах и грантах. Обеспечение обратной связи с руководством по вопросам организации деятельности вуза. Вознаграждение за достижения в труде в различных формах выражения общественного признания	
Направленные на восстановление и поддержание здоровья преподавателей	

Организация медицинских профосмотров. прививок.	
Обеспечение компенсации санаторно-курортного лечения преподавателей.	
Предоставление возможности посещать спортивный комплекс вуза (посещения занятий в бассейне и тренажерном зале вуза, спортивных секциях); привлечение к участию во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне», спортивных мероприятиях	
Организация психологических консультаций, социально-психологических тренингов и тренингов личностного роста, коуч-сессий и др. Организация отдельного пункта питания преподавателей (кафе).	
Направленные на повышение профессиональной компетентности	
Организация повышения квалификации преподавателей в рамках ДПО в различных формах и по разным программам	

6. Какие, по вашему мнению, меры по сохранению и восстановлению профессионального здоровья преподавателей необходимо включать в подобные проекты или внедрить в практику работы вуза?

Спасибо за участие в опросе!

Укажите, пожалуйста, формальные сведения о себе:

Должность

Пол М Ж

Возраст до 30 лет 31–40 лет 41– 50 лет 51–60 лет старше 60 лет

Научно-педагогический стаж до 10 лет 1 0–15 лет 16–30 лет 31–45 лет

Анкета 6

«Изменения в работе и состоянии здоровья преподавателей вуза в новых условиях профессиональной деятельности»

Уважаемые коллеги! Предлагаем Вам принять участие в социологическом опросе, проводимом с целью выявить ваше мнение по проблеме влияния изменений условий труда на состояние здоровья преподавателей.

Полученные результаты будут использованы в обобщенном виде и для решения научных и практических задач.

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Вы можете выбрать ответ/ответы из предложенных, а также написать свой.

Анкета анонимная, но укажите некоторые сведения о себе:

должность _____

пол М Ж

возраст 20-25 лет 26-30 лет 31-40 лет 41-50 лет 51-60 лет

старше 60 лет

Педагогический стаж первый год до 5 лет 6-10 лет 11–15 лет 16–30
31-45 более 45 лет

Наименование образовательной организации

☐ Другое _____

1. Что наиболее существенно изменилось в деятельности преподавателя за последние 5 лет и как именно?

Содержание преподавательского труда (функции и обязанности)

- уменьшились должностные функции и обязанности
- количество должностных обязанностей увеличилось, но незначительно
- количество и объем выполняемых функций и обязанностей значительно увеличилось в связи с увеличением видов работ

- затрудняюсь ответить

— другое

— возросло число видов работ вследствие внедрения новых технологий и требований

- уменьшилось число видов работ

По каким видам объем работы увеличился больше всего?

— учебная (преподавание)

- методическая
- научно-исследовательская
- воспитательная,
- профориентационная
- другое

Объем работы, интенсивность труда

- увеличение объема работы с повышением интенсивности труда,
- увеличение напряженности при выполнении поручений («вчера выполнить»)
- ненормированность рабочего времени, плотный график работы
- уменьшилось количество поручений и заданий
- уменьшение нагрузки
- работа стала более трудоемкой
- труд стал более рациональным, интенсивность снизилась
- затрудняюсь ответить
- другое

Условия труда (материально-технические, бытовые)

- улучшились значительно;
- улучшились незначительно;
- ухудшились значительно;
- ухудшились незначительно;

Методическая обеспеченность, в том числе цифровые информационные ресурсы;

- недостаточная/ограниченная доступность, устаревание материалов
- доступность методического обеспечения курса достаточная
- достаточная обеспеченность, соответствует наполняемости учебных дисциплин, актуальная и новая
- расширенная и многосторонняя с ежедневным доступом к любым источникам
- затрудняюсь ответить
- другое

Учебная нагрузка (аудиторная, внеаудиторная)

- возросла значительно
- возросла незначительно

- уменьшилась значительно
- уменьшилась незначительно
- не изменилась
- затрудняюсь ответить

Социально-психологический климат;

- можно охарактеризовать как в целом неблагоприятный
 - можно охарактеризовать как в целом благоприятный
- изменился незначительно в худшую сторону, повысилась конфликтность и конкуренция
- изменился незначительно в лучшую сторону, улучшилось межличностное взаимодействие, доброжелательность, атмосфера спокойствия,
 - затрудняюсь ответить
 - другое

Система оценки деятельности преподавателя, в том числе достижений

- изменилась существенно, пересмотр критериев оценивания в сторону ужесточения
 - критерии оценки смягчились
 - изменилась частично в некоторых критериях
 - осталась неизменной
 - затрудняюсь ответить
- другое

Профессиональная компетентность преподавателей в целом

- повысилась
 - осталась неизменной
 - снизилась
 - затрудняюсь ответить
- другое

Система повышения квалификации преподавателей

- изменилась незначительно в худшую сторону, снизилась доступность и содержание курсов и семинаров
- изменилась незначительно в лучшую сторону повысилась доступность и содержание курсов и семинаров

– изменилась значительно в худшую сторону в отношении доступности и содержания курсов и семинаров

- изменилась значительно в лучшую сторону в отношении доступности и содержания курсов и семинаров

- затрудняюсь ответить

– другое

По Вашим оценкам, состояние профессионального здоровья коллег в целом (эмоциональная стабильность, работоспособность, выносливость, стрессоустойчивость и т.п.) изменилось?

- не замечаю каких-либо изменений

- считаю, что ухудшилось

- считаю, что улучшилось

-затрудняюсь ответить

другое

Удовлетворенность трудом преподавателей в целом

- практически все не удовлетворены

- частично не удовлетворены

- частично удовлетворены

- практически все удовлетворены

- затрудняюсь ответить

другое

Оплата труда (размер заработной платы)

- улучшилась значительно;

- улучшилась незначительно;

- ухудшилась значительно;

- ухудшилась незначительно;

- затрудняюсь ответить

другое

2. Как Вы оцениваете влияние на профессиональную деятельность преподавателя применение информационных технологий в учебном процессе?

– способствует улучшению организации труда, экономии времени;

- увеличивает нагрузку на преподавателя
- уменьшает нагрузку преподавателя
- отрицательно влияет на состояние здоровья
- способствует развитию, росту компетенций

3. *Как Вы оцениваете свое состояние здоровья в последние 2-3 года?*

состояние здоровья отличное

здоровье в целом хорошее

здоровье удовлетворительное

пожалуй, не вполне здоров

здоровье плохое

другое

затрудняюсь ответить

4. *С чем Вы связываете изменения в состоянии своего здоровья?*

возрастом

наследственными факторами

качеством медицинской помощи

собственным отношением к здоровью, своей позицией

оздоровительными мероприятиями

переутомлением на работе

семейной обстановкой

образом жизни (качеством сна, питания, досуга)

затрудняюсь ответить

5. Проявления профессионального выгорания в большей степени оказывает влияние на (не более 3 вариантов наиболее значимых)

общее состояние физического здоровья

общее состояние психического здоровья

работоспособность

дисциплинированность и выполнения задач в срок

жизнедеятельность в целом

взаимоотношения с близкими и родными

взаимоотношения с коллегами и обучающимися

эмоциональную устойчивость, стрессоустойчивость

объем и скорость выполняемых дел
 планирование и исполнение планов
 настроение и общее самочувствие
 качество преподавания
 результаты труда
 трудовую мотивацию

6. *Замечали ли у себя признаки профессионального выгорания (снижение мотивации труда и интереса к работе, снижение стрессоустойчивости и работоспособности, повышенная утомляемость, эмоциональная нестабильность и др.)?*

нет, не замечал
 появились симптомы в последние 2-3 года
 некоторые проявления, схожие с выгоранием, регулярно замечаю
 да, считаю, что у меня есть все признаки профессионального выгорания
 затрудняюсь ответить
 другое

7. *По вашему мнению, профессиональное выгорание у преподавателей высшей школы*
 – не существует
 – стало актуальной проблемой в последнее время в связи с существенными изменениями
 труда

– существовало всегда из-за сложности преподавательской деятельности
 затрудняюсь ответить
 другое

7. Как Вы считаете, что необходимо предпринять, чтобы уменьшить риск профессионального выгорания у преподавателей?

– уменьшить забюрократизированность в работе
 – оптимизировать виды работ и объем работы, снизить интенсивность труда
 – проводить мониторинг состояния профессионального и общего здоровья преподавателей, в том числе диагностику наличия и степени выраженности выгорания
 – проводить оздоровительные мероприятия всех видов и форм в соответствии с потребностями и интересами преподавателей
 – улучшить психофизические условия труда
 – обеспечить стабильность в организации учебного процесса и управлении вузом в целом

- выявить негативные факторы и факторы риска в образовательной среде вуза и принять меры к уменьшению их отрицательного воздействия
- затрудняюсь ответить
- другое

Благодарим Вас за проявленное внимание и участие в опросе.