

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

Л.Н. Захарова, Т.Л. Шабанова, А.И. Махалин

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА АСПИРАНТОВ ПО КУРСУ
«ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ».
МОДУЛЬ «ПСИХОЛОГИЯ»**

Учебно-методическое пособие для аспирантов

Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для
подготовки аспирантов

Нижегород
2022

УДК 159.9(07) (075), 316.354:351/354
ББК 88.411я73, 60.54, 60.55
3-38

- 3-38 Захарова Л.Н., Шабанова Т.Л. Махалин А.И. Самостоятельная работа аспирантов по курсу «Психология и педагогика высшей школы. Модуль «Психология»»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022 – 64 с.

Рецензент:

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии и социальной работы Академии ФСИИ России С.А.Гапонова

Пособие подготовлено как учебно-методическая поддержка курса «Психология и педагогика высшей школы. Модуль «Психология»».

Материал подобран так, что сочетает тезисное изложение теоретической части изучаемой темы, вопросы для обсуждения, задания для работы на практическом занятии и задания для самостоятельной работы. Углублённому пониманию и успешному освоению предмета способствуют предлагаемые авторами диагностические методики, конкретные ситуации, вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала. Самостоятельная работа предполагает аналитику научных статей, подготовку самостоятельной письменной работы «Траектория личностного и профессионального развития педагога высшей школы», для выполнения которой аспиранту необходимо освоить биографический метод, психодиагностический метод и метод теоретического проектирования.

Рекомендованная литература отражает современный уровень изученности проблемы.

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии факультета социальных наук ННГУ,
к.биол.н., доцент А.В. Орлов

УДК 159.9(07) (075), 316.354:351/354
ББК 88.411я73, 60.54, 60.55

© Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского, 2022

© Л.Н. Захарова,
Т.Л. Шабанова, А.И. Махалин

Оглавление

Введение	Цель и задачи освоения дисциплины «Психология и педагогика высшей школы. Модуль «Психология»	4
Тема 1	Преподаватель высшей школы. Психологические основы профессионального мастерства	6
	Самостоятельная работа	6
Тема 2	Проектирование траектории личностного и профессионального развития преподавателя высшей школы	8
	Теоретическое введение	8
	Самостоятельная работа	10
Тема 3	SWOT-анализ психологической готовности к профессиональной деятельности преподавателя системы ВПО	13
	Теоретическое введение	13
	Самостоятельная работа	15
Тема 4	Профессиональный стресс и стрессоустойчивость преподавателя высшей школы	15
	Теоретическое введение	15
	Самостоятельная работа	16
Тема 5	Составление индивидуального «психологического портрета» профессионального стресса по результатам самодиагностики и формулирование задач развития стрессоустойчивости преподавателя	21
	Теоретическое введение	21
	Самостоятельная работа	24
	Список рекомендованной литературы	34
Приложение	Приложение 1. Методические рекомендации по подготовке аналитического отчета	37
	Приложение 2. Обработка и анализ результатов Методики «Самонаправленный поиск» Дж.Холланда	39
	Приложение 3. Шкала организационного стресса А.Маклин	46
	Приложение 4. Шкала профессиональной тревожности А.М. Прихожан	49
	Приложение 5. Опросник «Профессиональное выгорание (для учителей и преподавателей высшей школы)» К.Маслач, С.Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой	57
	Приложение 6. Шкала SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С.Хобфолла	61

Цель модуля: обеспечение психологической готовности аспирантов к образовательной деятельности в системе высшего профессионального образования. Формирование ключевой компетенции УК-5 - способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.

Задачи:

1. Раскрыть требования современной системы подготовки кадров в высшей школе к психологическому облику преподавателя;
2. Обеспечить становление ценностно-мотивационной и когнитивной готовности аспиранта к преподавательской деятельности;
3. Сформировать системную компетентность в сфере психологического проектирования траектории личностного и профессионального развития для работы в качестве преподавателя высшей школы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать психологические аспекты образовательной деятельности, психологические основания образовательных целей; психологические детерминанты эффективности образовательной деятельности как комплекс этических, личностных, когнитивных, функциональных и метакомпетенций; принципы и технологию психологического проектирования образовательной деятельности и траектории личностного и профессионального развития.

Уметь анализировать вызовы динамичной социокультурной ситуации к психологическим качествам и компетенциям преподавателя высшей школы; разрабатывать траекторию профессионального и личностного роста; разрабатывать все основные составляющие профессиональной деятельности: ориентировочную основу, цели, концептуальную модель, технологии реализации и контроля эффективности применительно к миссии и стратегии развития вуза, образовательным стандартам, образовательным программам, индивидуальному стилю деятельности, составлять письменные отчеты по

психологическим аспектам образовательной деятельности, в том числе научного характера.

Владеть технологиями SWOT-анализа готовности в профессиональной деятельности в качестве преподавателя высшей школы, владеть методами психологической диагностики личностных, когнитивных и метакомпетенций, технологией разработки траектории личностного и профессионального развития на основе данных психологической диагностики и требованиям к компетентности преподавателя, содержащимися в миссии вуза, технологией подготовки отчета по результатам диагностической и проектировочной работы.

Рабочий план модуля «Психология»

№ п/п	Раздел дисциплины, темы	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
		Лекции	Пр.за н.	Самост. раб	
Психологические основы профессионального мастерства преподавателя высшей школы – 8 часов					
1	Преподаватель системы ВПО в контексте современных общественных отношений и социокультурных вызовов	2			Аналитический отчет: SWOT-анализ профессиональной деятельности преподавателя системы ВПО
2	SWOT- анализ готовности к профессиональной деятельности преподавателя системы ВПО	1	2	3	
3	Проектирование траектории личного и профессионального развития как преподавателя системы ВПО	1	2	3	Проект траектории личностного и (или) профессионального развития
4	Профессиональный стресс и стрессоустойчивость преподавателя		2		Решение кейс-заданий
5	Составление индивидуального «психологического портрета» профессионального стресса по		2		Аналитический отчет с формулирование

	результатам самодиагностики и формулирование задач развития стрессоустойчивости преподавателя				м задач саморазвития
Всего		4	4	6	
Итого 14 час					

Тема 1. Преподаватель системы ВПО в контексте современных общественных отношений и социокультурных вызовов. Теоретическое введение.

Самостоятельная работа по теме 1.

I. Подготовьте ответы на вопросы для дискуссии в аудитории.

Вопросы для обсуждения:

1. Человек, решивший пройти обучение в аспирантуре одного из ведущих университетов России, задумывается ли о перспективе преподавательской деятельности в вузе? Если «Да», то какие причины есть для такого решения? Если «нет», то какие причины есть для такого решения?

2. Вероятно, вы считаете важной для общества такую сферу науки и практики как высшее образование? В чем эта значимость состоит, чем обусловлена?

3. С какими проблемами сталкивается высшее образование в России? Назовите основные социальные и экономические вызовы. Поясните свою позицию.

4. Эти вызовы означают какие-либо особенные требования к личности тех людей, которые работают или намереваются работать в высшей школе?

5. Есть ли трудности выбора преподавания в высшей школе как профессионального поприща? Чем они обусловлены? Поясните свою позицию.

II. Прочитайте статью

Ефимова Г.З., Грибовский М.В., Сорокин А.Н. Социальный престиж научно-педагогического работника в России и Европе: специфика

субъективного восприятия профессии // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. 2022. №2. С.117-139. URL: <https://vo.hse.ru/article/view/15786/15040>

и ответьте в краткой письменной форме на следующие вопросы:

1. В чем состоит цель статьи? Какие методы использовали исследователи?

2. К какому социальному слою относит общественное мнение преподавателей высшей школы в развитых странах? На каких основаниях? Какой уровень престижа у преподавателя высшей школы в России, и как оценивается сложность его труда?

3. Какие два типа преподавателей встречаются в российской высшей школе? Назовите их характеристики. Каких, на ваш взгляд, больше и почему? Какой образ можно отнести к позитивной ролевой модели?

4. Какова динамика преподавателей по численности и возрасту в последние годы? Как вы ее объясняете?

5. Какие факторы влияют на престиж профессии в обществе? Какие характеристики у высоко престижных профессий? «Какие категории являются смежными с понятием «престиж»?»

6. Как менялся социальный престиж профессии преподавателя в России: дореволюционной, советской и постсоветской? Каковы причины динамики?

7. Как в современном обществе молодые люди воспринимают научно-исследовательскую деятельность?

8. Замечаете ли вы кризисные явления в российском высшем образовании? Если да, то каковы его причины? Согласны ли вы с авторами статьи?

9. Что вы можете сказать о развитии аспирантуры на основе своего опыта и данных статьи?

10. Какие основные тренды в развитии высшего образования и престижности профессии преподавателя назвали российские информанты. С чем вы согласны, а с чем – нет? Почему?

11. Как вы оцениваете выявленное в статье противоречие в позициях преподавателя и студента? В чем оно состоит, и наблюдали ли вы его проявление?

12. Назовите привлекательные стороны профессии преподавателя, раскрытые в статье, дополните или сократите их список на основе своих наблюдений.

13. Какие преподаватели могут рассчитывать на высокий престиж? Каким требованиям они соответствуют, какие компетенции являются ключевыми?

14. В чем состоят общие и отличительные факторы разнонаправленной динамики престижа преподавателя в России и Европе?

15. За что в обществе уважают университетских преподавателей? Это уважение чаще заслужено или нет? Поясните свою позицию.

16. Согласны ли вы с общими выводами и оценкой перспектив преподавательской деятельности? Как вы оцениваете привлекательность-непривлекательность преподавательской работы для себя? Поясните свою позицию.

Тема 2. Проектирование траектории личного и профессионального развития как преподавателя системы ВПО.

Цели изучения темы:

1. Развитие знаний о компетенциях, значимых для профессиональной преподавательской деятельности;
2. Знакомство с технологией анализа корпоративной документации как основы разработки модели психологического облика и базовых функциональных компетенций преподавателя.

Теоретическое введение. Индивидуальная образовательная траектория – это персональный путь реализации личностного потенциала каждого субъекта в образовании, в процессе которого приобретаются профессионально важные компетенции.

Модель компетенций Г.Читама и Г.Чиверса [15].

- **Этические компетенции**, ценности морали, проявляющиеся в личном мнении и профессиональных ценностях, способности принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях;

– **Личностные компетенции**, представляющие собой относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы;

– **Когнитивные компетенции**, включающие не только официальные знания, но и неофициальные – основанные на опыте, а также особенности познавательных процессов;

– **Функциональные компетенции**, включающие навыки или ноу-хау, то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен продемонстрировать;

– **Мета-компетенции**, относящиеся к способности справляться с неуверенностью, стрессом, поучениями и критикой.

Психологический облик и базовые функциональные компетенции сотрудника ННГУ в соответствии с положениями основных корпоративных документов [1]

№	ЭК		Тип и Содержание компетенции	Документы		
	А	УР		М	С	ДК
1	Этические компетенции					
1.1	Н	Н	Ценности демократизма в университетском управлении	Прб		
1.2	Н	Н	Ценности прогресса России и региона	1,4	3, 9,14	
1.3	П	Н	Европейские ценности	3		
1.4	П	П	Уважение традиций евразийского сотрудничества	19		
2	Личностные компетенции					
2.1	Н	Н	Ценности инновационности	14	4,7,9,16	12,24-27, 41,42
2.2	Н	Н	Потребности в постоянном обновлении знаний, технологической компетентности, личностном росте	9	9, 10	4
2.3	П	Н	Лидерские качества	9		
2.4	Н	Н	Социально-активная жизненная позиция, инициативность	9		41

2.5	П	Н	Гармонично развитая личность (личность с разнообразными интересами в сфере науки и культуры)	9		
2.6	П	Н	Установки на социальную стабильность, создание атмосферы взаимопонимания, терпимости, взаимного духовного и культурного обогащения в многонациональном и поликонфессиональном обществе	18		
2.7	Н	Н	Выраженная познавательная мотивация			4
2.8	НБ	Н	Качества предпринимателя		16	5,35
2.9	П	Н	Мобильность		16	28
2.10	Н	Н	Творческое мышление, нестандартность решений			41
5.	Метакомпетенции					
5.1	Н	Н	Высокий уровень поведенческой культуры	9		
5.2	П	П	Умения управления процессом коммуникации с разновозрастными, разностатусными личностями и малыми группами, людьми разной национальностей и конфессиональной принадлежности	19-23	11, 16	5,14
5.3	П	Н	Умения управления социальными, организационными, межличностными и внутриличностными конфликтами, в т.ч. в условиях профессиональной конкуренции		9	
5.4	П	Н	Высокий уровень социальной адаптивности в различных социальных и академических средах	19-23	8,9,16	29

В таблице: ЭК – значимость компетенции в соответствии с экспертной оценкой; А – ассистент, УР – кандидат в управленческий резерв; М – Миссия; С – Программа развития ННГУ (Стратегия); ДК – План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности ННГУ («Дорожная карта»). В столбце М указаны номера положений Миссии; в столбцах С и ДК указаны номера страниц документов, Прб-преамбула; Н – необходимая на момент оценки компетенция, П – перспективная компетенция (желательная, но могущая быть сформированной в предстоящем корпоративном обучении), НБ – необязательная для данной категории сотрудников на момент отбора.

Самостоятельная работа по теме 1.

I. Выполните тест «Самонаправленный поиск» Дж.Холланда

Инструкция. Внимательно читайте по строкам пары профессий. Вы уже знаете себя, отвлекитесь от понятий престижа профессии, ее модности, уровня оплаты труда. Постарайтесь в каждом случае выбрать ту профессию, для которой у вас есть наибольшие данные, и в которой вы были бы более счастливы. Запишите в случае каждого выбора только номер выбираемой профессии. Не пропускайте ни одной строчки. Если нравятся обе профессии, выберите ту, которая нравится больше. Если не нравятся обе, выберите ту, которая не нравится менее второй.

I.	Инженер-технолог	(2) Конструктор
II.	Электротехник	(3) Санитарный врач
III.	Повар	(4) Налоговый инспектор

IV. Разработчик программного	(5) Дилер
V. Шофер	(6) Дизайнер
(2) Философ	(3) Психиатр
(2) Химик-исследователь	(4) Бухгалтер
(2) Редактор научного журнала	(5) Адвокат
(2) Лингвист	(6) Переводчик художественной литературы
(3) Педиатр	(4) Банковский служащий
(3) Преподаватель высшей школы	(5) Менеджер по продажам
(3) Спортивный тренер	(6) Художник
(4) Нотариус	(5) Агент по недвижимости
(4) Системный администратор	(6) Фотограф
(5) Политический деятель	(6) Писатель
VI. Садовник	(2) Метеоролог
VII. Автомеханик	(3) Фельдшер
VIII. Инженер-электронщик	(4) Библиотекарь
IX. Маляр	(6) Музыкант
(2) Биолог	(3) Священнослужитель
(5) Телерепортер	(6) Актер
(2) Фармацевт	(4) Ревизор
(2) Программист	(5) Биржевой брокер
(2) Математик	(6) Архитектор
(3) Инспектор по делам несовершеннолетних	(4) Кассир
(3) Учитель	(5) Коммерсант
(3) Воспитатель	(6) Парикмахер
(4) Экономист	(5) Директор рекламного агентства
(4) Корректор	(6) Критик
(5) Заведующий хозяйством	(6) Дирижер
X. Лесник	(2) Специалист по ядерной физике
XI. Пожарный	(4) Архивариус
XII. Агроном	(5) Топ-менеджер
XIII. Закройщик	(6) Певец
(2) Археолог	(4) Аудитор
(2) Работник музея	(3) Специалист по семейному консультированию
(2) Ученый	(6) Режиссер
(3) Логопед	(4) Судебный исполнитель
(3) Врач	(5) Дипломат
(4) Секретарь	(5) Журналист
(6) Поэт	(3) Психолог
(1) Радиомеханик	(5) Прораб

XIV. Проведите обработку данных (обработка и принципы анализа полученных данных в Приложении 2)

Задание и вопросы:

1. На основе кода и основных ценностей определите, как ваши преобладающие ценности определяют ваш личностный облик и характерные для вас поведенческие модели.

2. К какому типу компетенций относятся ценности?

3. Насколько ваши ценности соответствуют компетенциям, значимым для преподавателя высшей школы, в целом, и преподавателя ННГУ, в частности?

4. Используйте полученные данные в SWOT-анализе (следующее занятие).

5. Используйте их при разработке индивидуальной траектории личностного и профессионального развития.

II. Ценностно-мотивационные и когнитивные особенности преподавателя: их влияние на процесс и эффективность профессиональной педагогической деятельности

Цель задания:

- Развитие понимания роли ценностей, мотивов и характеристик когнитивных процессов в психологическом обеспечении преподавательской деятельности и ее эффективности;
- Развитие понимания роли ценностей и мотивов студентов как регуляторов их учебной деятельности;
- Развитие аналитических и диагностических умений, применимых в преподавательской деятельности;

Вопросы к анализу фильма «Императорский клуб» (2002, США).

1. Каковы принципы работы как часть концептуальной модели профессиональной деятельности профессора Уильяма Хандерта?

2. Насколько эти принципы согласуются со стилем колледжа: в чем конкретно?

3. Занимается ли профессор Хандерт только преподаванием истории древнего мира или он еще занят формированием ценностной сферы своих студентов? Если «да», то в чем и как это проявляется?

4. Каким ценностям привержен сам профессор Хандерт? Как он формулирует свое мировоззренческое кредо?

5. Отличаются ли студенты элитарного американского колледжа по своим психологическим характеристикам от своих сверстников в

современной России? Что вы находите общего и отличительного в их психологических обликах?

6. Как вы полагаете, концептуальная модель профессора Хандерта могла бы быть актуальной в современной России?

7. Как вы относитесь к мысли отца Белла о том, что преподаватель не должен заниматься оттачиванием характера студента, - это – задача родителей?

8. Сформулируйте основные цели и принципы собственной преподавательской деятельности в качестве ее концептуальной модели.

Тема 3. **SWOT-анализ психологической готовности к профессиональной деятельности преподавателя системы ВПО**

Теоретическое введение. Психологическая готовность понимается в соответствии с теорией деятельности как единство ценностно-мотивационной, концептуально-целевой, реализационной и контрольной подсистем в психологическом обеспечении любой деятельности. В том числе профессиональной преподавательской (Б.Ф.Ломов, В.Д.Шадриков).

Метод был разработан в 1963-1965 годах профессорами Гарвардского университета Э.П.Леранедом (E.P.Learaned), К.Р.Кристенсенем (C.R.Christensen), К.Р.Эндрюсом (K.R.Andrews) и У.Д.Гутом (W.D.Guth). Они предложили технологию использования SWOT-модели для разработки стратегии поведения фирмы. В настоящее время технология используется в отношении любых организаций, **отдельных людей**, стран для построения стратегий в самых различных областях деятельности. Задача SWOT-анализа — дать структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принять какое-либо решение.

Стороны ситуации	Положительные влияния	Отрицательные влияния
Внутренняя среда	Strengths (свойства проекта коллектива, человека, дающие преимущества перед другими) 1	Weaknesses (свойства, ослабляющие проект, коллектив, человека) 1 2

	2 3 4 5 ...	3 4 5 ...
Внешняя среда	Opportunities (внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели) 1 2 3 4 5 ...	Threats (внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели) 1 2 3 4 5 ...

Для более структурированного описания ситуации желательно выделить отдельные типы факторов: моральные, экономические, социальные, психологические, профессиональные, компетентностные, экологические и пр.

Для более полной отдачи от метода используется также построение вариантов действий, основанных на пересечении полей. Для этого последовательно рассматривают различные сочетания факторов внешней среды и внутренних свойств компании. Рассматриваются все возможные парные комбинации и выделяются те, что должны быть учтены при разработке стратегии.

Поле СиВ показывает, какие сильные стороны необходимо использовать, чтобы получить отдачу от возможностей во внешней среде.

Поле Слив показывает, за счет каких возможностей внешней среды организация сможет преодолеть имеющиеся слабости.

Поле СиУ показывает, какие силы необходимо использовать организации для устранения угроз и помех.

Поле СливУ показывает, от каких слабостей необходимо избавиться, чтобы попытаться предотвратить имеющиеся помехи и угрозы

Стороны ситуации	Возможности	Угрозы
Сильные	СиВ	СиУ
Слабые	Слив	СливУ

Задание для самостоятельной работы

I. Подготовить письменный индивидуальный отчет по результатам SWOT – анализа с учетом проанализированной литературы и собранных данных о своих этических, личностных и метакомпетенциях.

II. На основе собранных данных и изученной литературы разработать траекторию личностного и профессионального развития, опираясь на знания компетенций, значимых для преподавателя ННГУ (Примерная форма отчета в Приложении 1).

Тема 4. Профессиональный стресс и стрессоустойчивость преподавателя высшей школы

Теоретическое введение. Понятием «стресс» принято обозначать состояние повышенной мобилизации психологических и физиологических ресурсов, развивающееся в результате воздействия стресс-факторов и характеризующееся нарушением биохимического, физиологического и психического статуса человека и его поведения. Все многообразие подходов к пониманию природы стресса может быть обобщено в три основных: 1) стресс как объективная среда, требующая перестройки поведения человека; 2) стресс как внутреннее состояние, которое человек сам у себя порождает и 3) стресс как отсроченные негативные последствия острых переживаний, нарушающих здоровье и жизнедеятельность человека. Начало научного подхода к изучению стресса было положено в XX веке работами таких известных физиологов, как Уолтер Кеннон и Ганс Селье. Они разработали учение о тенденции организма к сохранению устойчивости при изменении условий внешней среды. Г. Селье на основе проведенных экспериментов сформулировал первую теорию стресса, назвав его общим адаптационным синдромом, в которой описал механизмы и стадии адаптационно-приспособительных реакций организма. С 60-х гг. стала развиваться психологическая линия изучения стресса благодаря работам американского психолога, профессора Калифорнийского университета Ричарда Лазаруса.

Внимание исследователей сместилось с изучения реакций организма на стресс на его психологические детерминанты. Р.Лазарус объяснял причину стресса субъективной оценкой угрозы стрессовой ситуации, включающей представления человека об уровне ее значимости, возможных последствиях и собственных возможностях преодоления трудностей.

Профессиональный стресс является разновидностью психологического стресса, который обусловлен содержанием труда и особенностями профессиональной среды. Он возникает в ответ на трудности и специальные требования со стороны профессии, с одной стороны, с другой – детерминирован личными амбициями, субъективным образом профессионального развития и самореализации личности специалиста.

Наиболее стрессогенными являются профессии, связанные с напряженным интеллектуальным трудом, использованием техники, общением с другими людьми, осуществлением руководства и принятием ответственности за решения, монотонной деятельностью, требующей напряженного внимания. Наибольшее внимание исследователей вызывают такие виды профессионального стресса как стресс медицинских работников, педагогический стресс, стресс руководителей, спортивный стресс, стресс в операторской деятельности, стресс военнослужащих.

Некомпенсируемое воздействие стресс-факторов профессиональной и организационной среды, длительное переживание стресса приводит к эмоционально-личностным нарушениям и ухудшению здоровья. Последствиями хронического стресса являются профессионально-личностные деформации, поведенческий паттерн типа А (бесконечная борьба за достижение успеха, соперничество), трудоголизм, синдром выгорания, закрепление вредных привычек у профессионалов. Поэтому внимание к эмоциональной стороне своей жизни, развитие эмоциональной компетентности и навыков психопрофилактики является залогом предупреждения хронического стресса и его негативных последствий .

Самостоятельная работа по теме 4.

- Подготовить ответы на вопросы для дискуссии в аудитории.

Вопросы для обсуждения:

1. Согласны ли вы с формулировками, которые сегодня часто используются в социальных сетях: «со стрессом надо бороться», «можно победить свой стресс»? Какие еще мнения, поговорки, пословицы вы можете привести как примеры пренебрежительного отношения к эмоциональной стороне жизни человека?
2. Всегда ли, по вашему мнению, профессиональный стресс вреден для человека?
3. Разделяете ли вы подходы к различению продуктивного и деструктивного профессионального стресса? Объясните свою позицию
4. Какие специфические особенности профессиональной деятельности современного преподавателя вуза могут являться факторами стресса?
5. Как, по вашему мнению, мотивационные установки и смыслы труда у преподавателей вузов влияют на динамику стресса?
6. Какие особенности поведения преподавателей являются типичными проявлениями выгорания?
7. Как педагогу можно предупредить профессиональное выгорание? Обоснуйте ваше мнение.

Задания для самостоятельной работы

- Прочитайте главу 9 «Профессиональный стресс и развитие профессионально-личностных деформаций» учебного пособия Организационная психология: учебник /А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред.А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 429 с. URL:<http://znanium.com/catalog/document?id=389719> и в краткой письменной форме ответьте на следующие вопросы:
1. В чем причины профессионального стресса и его негативные последствия с позиций разных теоретических подходов: экологического, трансактного, регуляторного?

2. Какие факторы стресса, связанные со спецификой педагогического труда, выделяют современные авторы?
3. Как, по данным современных исследований, уровень овладения профессией (профессиональный стаж) у педагогов влияет на развитие стресса? Какая группа является наиболее благополучной и почему?
4. Какое поведение является неадаптивным в стрессовых ситуациях, приводит к развитию негативных состояний и хронических эффектов стресса?
5. Как связан стресс и профессионально-личностные деформации? Какие проявления профессионально-личностных деформаций у педагогов?
6. Что представляет собой синдром выгорания? Какие специфические особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики профессионала могут содействовать появлению его основных симптомов, по имеющимся результатам исследований?
7. Какие основные направления профилактики и коррекции хронического стресса и профессиональных деформаций вы можете выделить?

- Выполните следующие практические задания, направленные на анализ причин и проявлений стресса и профессионально-личностных деформаций в профессиональной деятельности преподавателя:

1. Проанализируйте «Витаминную модель» психического здоровья английского исследователя Питера Варра [22]. Соотнесите ее со организационными условиями работы преподавателя вуза. Недостаток и избыток каких «витаминов» могут приводить к его психо-эмоциональному неблагополучию?

**9 характеристик организационной среды, оказывающих
непосредственное влияние на психологическое благополучие
работающего человека**

1. возможность контролировать свою деятельность (принимать решения и действовать в соответствии с ними, прогнозировать последствия своих действий);
2. возможность использовать и развивать профессиональные навыки;
3. наличие четких целей работы;
4. разнообразие заданий и способов их выполнения;
5. ясная рабочая обстановка (осознаваемая профессиональная роль, предсказуемость действий коллег/руководителя и обратная связь от них);
6. социальная интеграция (возможность межличностных контактов);
7. удовлетворительная оплата труда (как фактор обеспечения базовых потребностей сотрудника и членов семьи)
8. безопасность условий труда;
9. значимая социальная позиция

По мнению автора, показатели 1-6 при длительном и сильном воздействии могут становиться стрессорами и могут приводить к нарушениям психического здоровья. 7-9 просто не дают положительного эффекта при достижении определенных значений

2. Распределите приведенные ниже характеристики личности и общения преподавателя в два столбика: «Тревожный преподаватель»; «Эмоционально устойчивый преподаватель». Аргументируйте свой ответ.

- Стремление к максимальной гибкости
- Демонстрация преподавателем своей абсолютной компетентности
- Способность к эмпатии (сопереживанию), чувствительность к потребностям студентов
- Отрицательная реакция на критику в свой адрес
- Создание трудностей для студентов, чтобы не дать им расслабляться во время занятий
- Умение придать личностную окраску преподаванию

- Установка на создание позитивных подкреплений для самовосприятия обучающихся
- Постоянное стремление уличить обучающихся в незнании
- Стимулирование обучающихся к учебной деятельности, указывая им на ошибки и вызывая чувство вины за промахи
- Создание в обучении условий конкуренции обучающихся в нечестном поведении
- Поддерживание на занятиях строгой дисциплины и контроля
- Владение стилем легкого, неформального общения с обучающимися; предпочтение устных контактов письменным
- Оптимизм, жизнерадостность

3. Выберите из предложенных вариантов модель поведения, свойственную стрессоустойчивому преподавателю, и прокомментируйте свой выбор.

А) Во время лекции преподаватель замечает, что двое студентов увлеченно разгадывают кроссворд. Он...

- 1) шутливо предлагает свою помощь в самом трудном для них слове с тем, чтобы затем они включились в учебную работу;
- 2) требует прекратить игру или покинуть аудиторию;
- 3) старается не обращать на них внимание и продолжает работу;
- 4) замолкает, если обучающиеся не реагируют на замечание

Б) Во время занятия один из студентов постоянно отвлекает группу различными репликами и действиями, стараясь привлечь к себе внимание. Преподаватель...

- 1) просит его успокоиться и больше не обращает на него внимание;
- 2) предлагает ему выйти к доске и выступить;
- 3) предлагает ему покинуть аудиторию;
- 4) выносит тему занятия на самостоятельное изучение и прекращает работу.

В) Неправильный ответ обучающегося вызывает у преподавателя:

- 1) критику, протест
- 2) желание исправить, объяснить
- 3) позитивную реакцию, поощрение активности и самостоятельности
- 4) стремление использовать эту ситуацию как обучающую, побуждение группы к коллективному размышлению

Г) Реакция преподавателя на правильный ответ обучающегося:

- 1) положительная оценка, похвала
- 2) дополнительная возможность для дальнейшего развития познавательного процесса («Кто может дополнить?» «А вы обратили внимание, что здесь...»)
- 3) удовлетворение от результатов собственной деятельности
- 4) радость от активности, заинтересованности обучающихся

Тема 5. Составление индивидуального «психологического портрета» профессионального стресса по результатам самодиагностики и формулирование задач развития стрессоустойчивости

Теоретическое введение.

О типичности стресса для педагогической деятельности говорят многие исследователи. Педагогическая профессия характеризуется большой «нагрузкой общения». Поэтому великий русский педагог В.А. Сухомлинским назвал ее «работой сердца и нервов», где требуется ежедневное и ежечасное расходование огромных душевных сил.

Многие авторы подчеркивают, что эмоциональные нагрузки в педагогической деятельности возникают повседневно: при систематическом оценивании, определении меры поощрения и наказания, решении конфликтных ситуаций, выборе методов и приемов обучения и воспитания и т. д.

Восприимчивость к стрессам повышается у педагогов, имеющих такие индивидуальные особенности личности как высокий уровень тревожности и нейротизма; интолерантность к ситуациям неопределенности; поведенческий

паттерн типа А. Тревожность – хроническое переживание эмоционального дискомфорта, связанное с постоянным ожиданием неблагополучия, с предчувствием грозящей опасности. Тревожная личность

- порождает страхи;
- ошибочно понимает поведение других людей;
- нарушает работу механизма эмоционального предвосхищения предстоящих событий и оценки своей личностной значимости.

Чрезмерно тревожный педагог воспринимает любую профессиональную ситуацию как стрессовую, в которой он испытывает сильное напряжение, волнение, а также чувство беспомощности и неуверенности в себе, приводящие к неудачам в работе.

Еще одним качеством, предрасполагающим человека к переживанию стрессов, является интолерантность к неопределенности. Она характеризуется как склонность воспринимать новую, неизвестную, неопределенную информацию или ситуацию как несущую дискомфорт или угрозу. В современных профессиональных условиях, характеризующихся стремительными изменениями, введением инноваций, высоким темпом работы, интолерантные педагоги переживают хронический стресс.

Установлено, что тип поведения обуславливает личностную уязвимость к стрессу. Наибольший риск имеют лица, вынужденные часто менять род занятий и условия работы, приспосабливаться к новым требованиям, новому положению (статусу) в обществе или должностной позиции, с высоким темпом жизни, конкуренцией, большим дефицитом времени, экономическими трудностями и имеющие «особый и довольно специфический тип эмоциональной активности», названный типом «А». Тип личности «Б» стрессоустойчивый, является полной противоположностью типу «А». Его характеризует спокойный и размеренный образ жизни, четко поставленные цели и рациональные средства их достижения, умеренная мотивация, чередование активности и отдыха и др.

Развитие негативных состояний и хронических эффектов стресса тесно связано с неадаптивным поведением в стрессовой ситуации и недостатком личностных ресурсов преодоления. Важной особенностью преодоления стресса, вызывающей истощение адаптационных ресурсов и аккумуляцию негативных переживаний является доминирование асоциальных и агрессивных моделей поведения и сниженная способность к рефлексии собственных эмоций и чувств. У специалистов с серьезными нарушениями адаптации (хроническим стрессовым синдромом), как правило, преобладают коппинг-стратегии, направленные на быструю аффективную разрядку и снижение эмоционального дискомфорта, а также обесценивание интересов партнера и использование других людей для достижения собственных целей

Обобщение эмпирических фактов зарубежных и отечественных исследований показывает, что последствием длительного стресса может быть «профессиональное выгорание» как совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом.

Согласно концепции выгорания К. Маслач и С. Джексона, этот феномен представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личностных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая (деперсонализация) сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других — усиление негативизма, циничности установок и чувств по отношению к обучающимся, их родителям, коллегам и т. п. Третья составляющая выгорания, редукция личностных достижений, может проявляться либо в тенденции негативной самооценки, занижении своих профессиональных достижений и успехов, негативизме по отношению к служебным обязанностям и возможностям, либо в приуменьении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей

по отношению к другим.

В педагогической профессии реже подвержены выгоранию те специалисты, которые рассматривают свою работу как стабильную и привлекательную, предполагающую возможность творчества, профессионального и личностного роста; имеют высокую удовлетворенность качеством жизни в различных ее аспектах, разнообразные интересы, перспективные жизненные планы; по типу жизненной установки – оптимистичны и жизнерадостны; успешно преодолевают жизненные невзгоды и возрастные кризисы; сохраняют активность жизненной позиции; обладают высоким творческим потенциалом, средней степенью нейротизма (эмоциональной неустойчивости) и относительно высокой экстравертированностью (общительностью, интересом к окружающим).

Меньший риск выгорания у тех, кто получает сильную и надежную социальную, профессиональную поддержку, располагает кругом надежных друзей и содействием со стороны семьи, творческой обстановкой на рабочем месте, использует креативные способы решения жизненных и производственных вопросов.

Реже выгорание встречается у тех, кто работает в организациях с сильным корпоративным духом, с преобладанием клановой и адхократической (творческой) организационной культуры.

Риск выгорания снижается при высокой профессиональной компетентности и при высоком социальном интеллекте. Чем они выше, тем меньше риск неэффективных коммуникаций, значительнее креативность в ситуациях межличностного взаимодействия и, как следствие, меньше пресыщение и утомление в ситуациях делового общения. Развитие творческого потенциала – путь к преодолению выгорания.

На сегодняшний день перед психологами стоит задача разработки комплексных программ профилактики и преодоления профессионального выгорания у педагогов.

Задание для самостоятельной работы

- Проведите самодиагностику восприимчивости к стрессу, риска выгорания, профессиональной тревожности и стратегий совладания, и составьте свой индивидуальный «психологический портрет» профессионального стресса, выявите ключевые области «уязвимости» и дайте оценку своей стрессоустойчивости (что удовлетворительно, а что нужно корректировать). Сформулируйте задачи и направления саморазвития ресурсов стрессоустойчивости

Используйте следующие методики:

1. Шкала организационного стресса А. Маклин, адаптация Н.Е. Водопьяновой

1. «Шкала профессиональной тревожности педагога» А.М. Прихожан

2. Опросник «Профессиональное выгорание» (для учителей и преподавателей высшей школы) К. Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой

3. Шкала SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла, адаптация Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой

Письменно оформите результаты проведенного исследования.

Выполните анализ результатов, заполнив таблицу

Психологические проявления стресса		Методики	Количественные результаты
№ п/п	Характеристики личности		
1.	Поведенческий тип А	Шкала организационного стресса Маклин в адаптации Н.Е. Водопьяновой	
2.	Профессиональная тревожность Эмоциональное неблагополучие	«Шкала профессиональной тревожности педагога» А.М. Прихожан	

3.	1)Эмоциональное истощение 2)Деперсонализация 3)Профессиональная успешность	Опросник «Профессиональное выгорание» (для учителей и преподавателей высшей школы) К. Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой	
4.	1)Ассеративные действия 2)Вступление в социальный контакт 3)Поиск социальной поддержки 4)Осторожные действия 5)Импульсивные действия 6)Избегание 7)Манипулятивные действия 8)Асоциальные действия 9)Агрессивные действия	Шкала SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла, адаптация Н.Е.Водопьяновой и Е.С. Старченковой	

Проанализируйте полученные результаты. Сделайте выводы

С учетом полученных результатов сформулируйте основные задачи и направления психологической работы по повышению стрессоустойчивости. Определите цель этой работы и прогнозируемые результаты. Приведите примеры приемов и упражнений, которые вы могли бы использовать для управления стрессом. Можете ориентироваться на приведенную ниже классификацию.

Способы и приемы развития стрессоустойчивости классифицируются. Первая группа – способы и приемы, направленные на контроль и предупреждение стрессовых ситуаций: уменьшение числа стрессоров и их интенсивности. Вторая группа – регуляция восприятия и оценки стрессовых ситуаций. Третье направление – развитие качеств стрессоустойчивой личности и эффективных стратегий поведения.

Способы и приемы, направленные на контроль и предупреждение стрессовых ситуаций

Первичная работа со стрессами во внутриличностном аспекте предполагает анализ своей жизни и выявление разнообразных стресс-факторов: бытовых проблем, раздражающих воздействий, нежелательных событий. Среди них необходимо выделить те, которые можно предупредить или устранить. Для этого можно заняться составлением стресс-портфолио, для заполнения которого необходимо задать себе вопросы:

- Какие стрессовые ситуации возникают в вашей жизни?

Возможно, не хватает времени на запланированные дела. Возможно, трудности в принятии решений. Возможно, раздражение, вызываемое коллегами. Возможно, предстоящая покупка. Запишите подобные жизненные ситуации

- Что вы можете сделать, чтобы устранить стрессовую ситуацию или же сделать ее менее стрессовой?

Можно также обратиться к известным методикам, измеряющим уровень стресса в жизни человека. Примером такой методики является Шкала социальной адаптации Т.Холмса и Р. Раэ, позволяющая проанализировать свою жизнь в контексте пережитых и возможных стрессовых ситуаций с целью более осознанного планирования жизненных событий и контроля стрессов.

В межличностном аспекте контроль своей жизни предполагает осознание и управление ситуациями общения и межличностного взаимодействия. Он включает в себя:

- 1) осознание и защиту своих прав;
- 2) развитие уверенного поведения;
- 3) коммуникативные навыки, которые помогают улучшению отношений и снижению влияния стресса (ненасильственная коммуникация, открытое выражение своих чувств и потребностей, искусство слушания и т.д.);
- 4) предупреждение и своевременное разрешение конфликтов;
- 5) обращение за помощью и поиск социальной поддержки.

С целью осознания уверенности в себе и своей способности контролировать ситуации общения и взаимодействия попробуйте выполнить следующее упражнение: «Переформулируйте каждое из утверждений, чтобы почувствовать, что вы действительно способны управлять своими жизненными и профессиональными ситуациями. Первое утверждение приводится в качестве примера»:

1. Вы меня расстроили.	Я позволил себе расстроиться.
2. Меня вынудила моя неуверенность сделать это.	
3. Я был напуган и чувствовал себя беспомощным.	
4. Расстраиваться — это просто отвратительная привычка, с которой я по-прежнему не могу справиться.	
5. Мне предопределено быть неудачником.	
6. Если бы я умел четко выражать свои мысли, я смог бы достичь большего в своей работе.	
7. Я преуспевал, потому что я хорошо работал «под давлением».	
8. Я пошел по этому пути в силу полученного воспитания и по настоянию родителей.	

С целью предотвращения стрессов в общении с другими людьми важно развивать в себе коммуникативные навыки, которые помогают улучшению отношений (ненасильственная коммуникация, открытое выражение своих чувств и потребностей, искусство слушания и т.д.).

Важным условием улучшения межличностного общения является успешное разрешение конфликтов. В результате уменьшится число стрессоров, которые вы испытываете.

Ресурсом толерантности к стрессу в общении является способность к эмпатии, отношение к другому человеку как обладающему равноценными с вами потребностями, интересами, чувствами. Поэтому лучшей стратегией

поведения в конфликтных ситуациях дома и на работе является стремление достигать компромисса.

Еще одним условием защиты от негативных последствий стресса является социальная поддержка. Социальная поддержка — это переживание чувства причастности, любви, заботы в отношениях с окружающими. Социальная поддержка дает человеку осознание того, что его принимают и любят безусловно, таким, какой он есть, что у него в окружении есть люди, с которыми он духовно близок и с которыми делит свои радости, проблемы, опасения и любовь.

Социальная поддержка может проявляться в разных формах. Выделяются четыре разных вида социальной поддержки: 1) материальная (например, деньги или машина напрокат); 2) эмоциональная (например, любовь или забота); 3) информационная (факты или советы); 4) оценочная (предоставление человеку информации о его жизни с целью повышения его самооценки).

Основной способ получения социальной поддержки — быть открытым и проявлять заботу о других. Часто иррациональные страхи препятствуют сближению с другими. Люди боятся, что, если открыто проявят к кому-то любовь, то могут быть отвергнуты. Боятся оказаться в неловкой ситуации. Боятся быть высмеянными. Или опасаются обнаружить в себе неспособность быть заботливыми и любящими. Для обретения социальной поддержки, однако, необходимо преодолеть эти страхи. Необходимо укреплять свои отношения с близкими людьми, заботиться о них. Данные исследований свидетельствуют, что люди, которые помогают другим, занимаются волонтерской деятельностью, меньше подвержены стрессу, реже болеют, дольше живут.

Способы и приемы, направленные на регуляцию восприятия и оценки стрессовых ситуаций

Стрессоустойчивость предполагает открытый и позитивный взгляд на окружающий мир, других людей, свою жизнь. Для этого необходимо

освободиться от внутренних иррациональных страхов, предубеждений, ограничений. Необходимо регулировать свое восприятие и оценки жизненных и профессиональных событий.

Контроль восприятия включает изменение отношения к стрессовым ситуациям, выделение в них положительных моментов; отношение к неприятностям с юмором; более полное восприятие жизни; формирование эффективного локуса-контроля и решительности в нахождении способов разрешения проблем.

Важными условиями регуляции восприятия жизненных событий является умение сосредоточиться на хорошем, уметь видеть не только отрицательные, но и положительные стороны трудных ситуаций. Этому может способствовать следующее упражнение: «Ниже перечислены стрессовые ситуации. Попробуйте найти положительные аспекты каждой из них и запишите свои выводы».

1. Чтобы зарегистрироваться в качестве участника семинара, вам нужно отстоять длинную очередь
2. На транспорте вы попали в плотную пробку
3. Вам необходимо выступить на заседании кафедры с докладом
4. Вас не приняли куда-то

Можно усилить позитивное восприятие жизни. Каждый раз, когда вы достигаете успеха в каком-либо деле, запоминайте состояние, возникающее в тот момент. Перед сном (или в какое-нибудь другое удобное для вас время) вспомните все хорошее, что произошло в течение этого дня.

Особенно важно стимулировать позитивное мышление перед трудными ситуациями, испытаниями. В эти моменты следует вспоминать не случаи провалов (которые «сами лезут в голову»), а случаи успехов. Причем вспоминать подробно, детально, не только пытаться проанализировать, что привело к успеху, но и – главное! – стараясь снова пережить и запомнить ощущение уверенности, удачи.

Еще одним способом коррекции восприятия в связи со стрессом является более полное восприятие жизни. Ценить то хорошее, что есть в ней и быть благодарным за это, а не страдать из-за того, чего нет. Можно предложить упражнение, направленное на осознание препятствий для возникновения новых ощущений и обогащение картины мира. «Вспомните:

– Обращаете ли вы внимание на окружающую обстановку, добираясь до места назначения?

– Пытались ли вы когда-нибудь почувствовать фактуру материала, из которого сделан ваш стол?

– Пытались ли вы когда-нибудь прислушаться к звукам, которых огромное множество вокруг?

– Выходили ли вы когда-нибудь из автобуса или поезда на остановку раньше или позже, чтобы пройти по другому маршруту?»

Для развития стрессоустойчивости важно научиться конструктивно разрешать проблемы. Этому способствует когнитивная структуризация и осмысление трудных ситуаций. Необходимо более глубокое осознание мира своих эмоциональных переживаний, самонаблюдение за проявлением чувств и мыслей в травмирующих ситуациях с помощью, например, дневниковых записей. Оформление записи осуществляется в форме внутреннего диалога с описанием эмоциогенной ситуации; обозначением чувств, которые она вызывает и мыслей, «запускающих» эти чувства. Усиливается развивающий эффект работы с помощью «техники конфронтации»: изложения возможного альтернативного взгляда на данную ситуацию. Результатом проделанного этапа работы является развитие способностей к самоанализу проблемных ситуаций: дифференциации возникающих в этой ситуации чувств и соответствующих им мыслей; снятию внутреннего запрета на отрицательные чувства и поощрение к их открытому выражению; конфронтации с привычным способом когнитивной переработки событий («это не реальность так ужасна, а я катастрофически воспринимаю события» или «мой прошлый

тяжёлый опыт и мои переживания не распространяются на мою настоящую жизнь»).

Еще одним примером осмысления трудной ситуации является техника «когнитивного изменения», состоящая в переформулировании цели своего поведения, полностью «отвлекаясь от себя» (Например, преподавателю при проведении открытого занятия следует задаться целью: «Я хочу рассказать студентам о волновых и квантовых свойствах света» вместо «Только бы ничего не забыть» или «Я должен показать блестящее занятие»).

Перед предстоящей стрессовой ситуацией (ответственный разговор, публичное выступление, грядущая проверка на работе и т.п.) можно провести ее мысленную тренировку. Стрессовая ситуация заранее представляется во всех подробностях, трудных моментах, вызывающих переживания, и детальное продумывается собственное поведение. Эта техника позволяет сосредоточиться на решении проблемы и отвлечься от неприятных переживаний.

Ослаблению переживанию стресса позволяет техника «доведение до абсурда». Это мысленное усиление страха и тревоги за счет представления в воображении самых страшных, невысказанных подробностей предстоящей ситуации. Чаще всего предельное усиление страха приводит к мысли о том, что бояться в сущности нечего, переживания явно надуманы и преувеличены. Даже самые тяжелые последствия могут быть не такими уж и страшными, к ним даже можно отнестись с юмором.

Способы и приемы формирования качеств стрессоустойчивой личности

Полезно развивать у себя активную мотивацию преодоления стрессов, отношение к стрессам как возможности приобретения ценного опыта и личностного роста.

Необходимо повышать самоуважение, собственную значимость, силу Я. Для этого важно стимулировать позитивное мышление, анализировать не только опыт неудач и поражений, но и достижений, успехов.

Важно регулировать свою тревожность, которая запускает иррациональные установки, правила и искажает картину мира. Она предрасполагает человека воспринимать практически любую ситуацию как угрожающую, стрессовую.

Регулировать тревожность можно эмоциями удивления, интереса. В этом случае у человека постоянные изменения среды порождают не страх, а интерес, азарт, желание апробировать новые способы деятельности.

Важно развивать у себя чувство юмора для управления негативными эмоциями. В литературе есть данные о том, что юмор нивелирует негативное влияние стрессовых ситуаций на настроение. Однако помогает человеку пережить стресс только доброжелательный, философский юмор, в основе которого лежит снисходительное отношение к недостаткам. Зрелое чувство юмора связано с высоким уровнем самосознания – возможностью «отчуждения» от самого себя, чтобы представить себя со стороны, чужими глазами и развитым чувством сострадания – пониманием человеческих слабостей, снисхождением к ним, умением прощать несовершенства человеческой природы.

Необходимо развивать у себя духовные качества. Мы слишком редко относимся к чудесам, которыми богата наша жизнь, с должным почтением. Не замечаем красоты природы. Требуем от детей успехов вместо того, чтобы восхищаться их уникальностью. Не ценим предоставленной возможности посвятить себя какому-то делу. Чтобы быть устойчивым к стрессам, надо радоваться окружающим людям, заботиться о них и помогать им преодолевать обиды, тревогу, зависть, месть. Надо уметь прощать. Способность прощать повышает удовлетворенность жизнью, укрепляет психическое здоровье, улучшает самочувствие, повышает самооценку.

Список рекомендованной литературы

Основная литература:

1. Психология и педагогика высшей школы : учебное пособие / под ред. -е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2018. 189 с. (Университеты России). Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425815>
2. Симонов В. П. Педагогика и психология высшей школы. Инновационный курс для подготовки магистров [Электронный ресурс]: учеб. Пособие. Москва: ИНФРА-М, 2019. 320 с. URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/982777>.
3. Гагарин А.В. Психология и педагогика высшей школы: Учебное пособие. М.: Изд-во МЭИ, 2010. 209 с.

Дополнительная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова,. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. URL: <https://urait.ru/bcode/472466>
2. Захарова Л.Н., Грудзинский А.О., Саралиева З.М. Технология разработки модели базовых компетенций сотрудников университета в условиях реализации программы повышения конкурентоспособности // Университетское управление: практика и анализ, 2014 (89), №1, С.24-32
3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 3. С. 74–82.
4. Ляукина Г.А., Завада Г.В., Матушанский Г.У. Использование потенциала социальных сетей в формировании универсальных компетенций // Управление устойчивым развитием. 2022.Т.38. №1. С. 85-90.

5. Марьин Е.В. К вопросу о профессиональной и личностной компетентности преподавателя высшей школы // Современная школа России. Вопросы модернизации. 2021. Т.37. №7. С.25-26.
6. Мони́на Г.Б., Раннала Н.В. Ресурсы стрессоустойчивости. – СПб.: Речь, 2009
7. Прихожан А.М. Психология тревожности (+ CD). 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009 – 192 с.
8. Рогозин, Д., Солодовникова, О., Ипатова, А. Как преподаватели вузов воспринимают цифровую трансформацию высшего образования. Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2022. №1. С. 271-300. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-1-271-300>.
9. Самодерженков, А., Карданова, Е., Сатова, А., Орел, Е., Куликова, А., Момбиева, Г., Казахбаева, Г., Дуйсенбаева, А. Оценка психологической готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности. Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2021. №3. С. 114-137. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-3-114-137>
10. Семенова Е.В. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. М., – 2008
11. Солдатова Г.У., Войскунский А.Е. Социально-когнитивная концепция цифровой социализации: новая экосистемы и социальная эволюция психики // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2021. Т. 18. № 3. С. 431–450. DOI: 10.17323/1813-8918-2021-3-431-450.
12. Субботина О.А. Оценка компетенций специалистов по связям с общественностью: SWOT-анализ и SWOT-стратегии // МедиаVector. 2021. №1. С.72-76.
13. Тетцоева О.А., Тетцоева Е.М. Формирование имиджа преподавателя вуза в новой образовательной среде // Вестник университета. 2022. № 2. С. 223-230.

14. Тихолиз В.М. Профессиональный психологический стресс и синдром эмоционального выгорания // Живая психология. 2019. Т.22. №6. С.97-102.
15. Толочек В.А. Компетентностный подход и ПВК подход: возможности и ограничения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2019. Т.9. №2. С. 123-137.
16. Хадарцев А.А., Токарев А.Р., Трефилова И.Л. Профессиональный стресс у преподавателей // Вестник новых медицинских технологий. 2019. Т.26. №4. С.122-128.
17. Харламова Ю.О., Щеголева С.А., Шкарина Т.Ю. SWOT-анализ как инструмент анализа подготовки научно-педагогических кадров с целью формирования стратегии улучшения // Научный журнал ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2021. №2. С.116-124.
18. Шабанова Т.Л. Тревожность педагога и способы ее регуляции: Монография. - Н.Новгород, 2009 – 196 с.
19. Шабанова Т.Л. Психология профессионального стресса и стресс-толерантности: учебное пособие/ Т.Л. Шабанова. – Н.Новгород: НГПУ им. К. Минина, 2013. – 131 с.
20. Шевелева М.С., Золотарева А.А., Руднова Н.А., Кониенко Д.С., Пермякова Т.М. Перфекционизм и феномен самозванца как предикторы увлеченности работой и субъективного благополучия // Психологический журнал. 2022. Т.43. №3. С.80-88.
21. Cheetham, G., Chivers, G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // Developing the Capable Practitioner, Dave O'Reilly, Lynne Cunningham & Stan Lester (Eds.), Chapter 18. – Kogan Page, London, 1999. P. 215-228.
22. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // Journal of occupational Psychology. 1990. 63(3). P. 193–210.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. **Методические рекомендации по написанию аналитического отчета (полная версия).** Аналитический отчет является глубоким исследованием какой-либо определенной проблемы. Он отражают текущую ситуацию, состояние и перспективы ее дальнейшего развития, а также представляет собой наиболее полный источник информации по конкретному вопросу. Этот документ включает в себя структурированные данные, диаграммы, таблицы, описание методологии, карты, прогнозы и комментарии экспертов.

Структура аналитического отчета:

- титульный лист;
- содержание отчета;
- введение, включающее обоснование проблемы, цель и четко сформулированные задачи, обоснование выбора применяемых методов, ожидаемые результаты;
- основное тело документа, содержащее собранную информацию и ее анализ, выводы по поставленным задачам;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Титульный лист должен содержать в себе информацию об исполнителях отчета. Возьмите формат, принятый в ННГУ. Помните, что это первая страница вашей работы. Содержание – это описание структуры отчета и номер страницы, с которой начинается тот или иной раздел.

Введение – это часть отчета, в котором вы должны аргументировать актуальность вашей работы, описать способы и методы, с помощью которых вы изучали тему. А также проанализировать источники, которыми пользовались во время изучения темы. Не забудьте также указать, какие цели и задачи вы преследовали, работая над аналитическим отчетом.

В основном теле аналитического отчета должно быть несколько разделов. В свою очередь, в разделы должны включаться подразделы. Каждый подраздел должен представлять собой логичное и четкое выражение тематического материала. Не забывайте о ссылках на источники материала.

Заключение – это вывод вашей работы. Тут вы должны подытожить результаты своей работы, описать те выводы, которые были сделаны во время исследования. Перечень использованных источников должен составляться обязательно в алфавитном порядке.

Приложения - это те объемные блоки информации, на которые делались ссылки в основном тексте. Это могут быть фрагменты текста конспектов книг и статей, таблицы, графики, списки и тому подобные источники информации, которые помогли вам в составлении аналитического отчета.

Главный секрет того, как составить аналитический отчет правильно и четко, состоит в том, что необходимо запомнить: отчет должен представлять

собой глубокий анализ той или иной проблемы. А значит, он должен быть четким, ясным, аргументированным. Делайте выводы из результатов доступных вам исследований, сравнивайте их со своими собственными результатами (если они есть), проводите параллели и сравнения с другими явлениями. В таком случае ваш отчет будет интересным и достоверным.

Краткий план аналитического отчета по теме «Проект траектории личностного и профессионального развития:

Актуальность

Цель и задачи:

SWOT-анализ с учетом данных статьи и самодиагностики

Анализ результатов

Выводы, главный из которых содержит ваши аргументированные представления об индивидуальной траектории личностного и профессионального становления

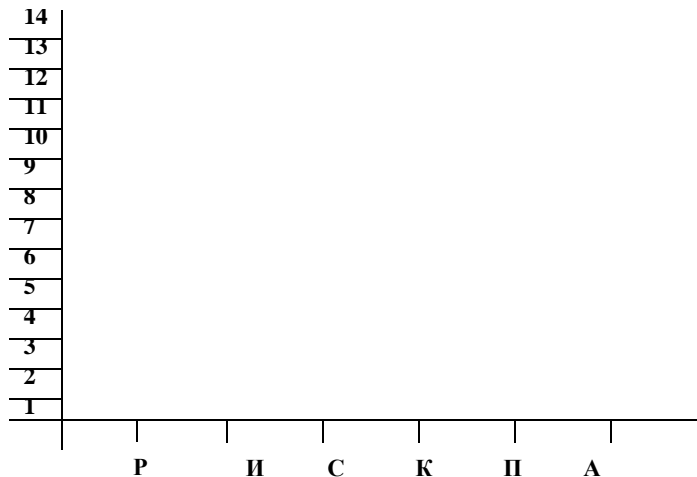
**Приложение 2. Обработка и анализ результатов Методики
«Самонаправленный поиск» Дж.Холланда.**

Заполните таблицу

Параметры	Количество
1 (Р) Реалистические ценности	
2 (И) Ценности познания	
3 (С) Социальные ценности	
4 (К) Конформные ценности	
5 (П) Предпринимательские ценности	
6 (А) Артистические ценности	

2. Определите и запишите свой код (три максимума в порядке убывания)

3. Постройте график



Краткая характеристика типов личности по Э.Шпрангеру-Дж.Холланду (Захарова Л.Н. Психология управления. Учебное пособие. М.:Логос. 2010, 2011, 2012. С. 105-108, 335-341).

Характеристика типов личности и соответствующих им видов деятельности

Тест используется в профессиональном консультировании, направлен на самопознание и самораскрытие человека, Основная идея теста заключается в том, что каждому типу личности соответствует идеальная для нее среда профессиональной деятельности, попадая в которую личность переживает состояние удовлетворения. Задача использования теста состоит в том, чтобы познать собственную индивидуальность и определить сферу оптимального применения своих способностей.

Методика определения профессиональных предпочтений

Типология личности (на основе преобладающих ценностных ориентаций (Э.Шпрангер, Г.Оллпорт. Дж. Холланд)

Тип самоактуализации человека	Преобладающие ценности
Теоретический, Исследовательский	Познание

Экономический, Реалистический	Полезность
Социальный	Человек, социальная справедливость
Конформный	Порядок
Политический, Предпринимательский	Власть
Эстетический, Артистический	Красота, гармония
Религиозный	Осмысленность бытия

Американский исследователь Дж.Холланд во второй половине XX века создал теорию и метод профессионального выбора на основе доминирующих ценностей.

Сущность этой теории можно свести к следующим основным положениям:

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из шести типов: реалистическому (Р-типу), исследовательскому (И-типу), артистическому (А-типу), социальному (С-типу), предпринимательскому (П-типу) и конвенциональному (К-типу). Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность.

2. Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблемы и брать на себя соответствующие запросам роли.

Р-тип ищет реалистическое окружение, С-тип ищет соответственно социальное и т.д. Аналогично и соответствующее окружение привлекает к себе наиболее соответствующих ему людей.

Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов шести типов.

Описание типов по Дж. Холланду

Реалистический тип (близок к экономическому типу по Э.Шпрангеру) — мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее, занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием.

Предпочитаемые виды деятельности:

- механические виды деятельности, управление большими машинами, тяжелым оборудованием, управление механизмами и использование инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты);

- строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы;

– любая деятельность, которая дает ощутимый результат, предпочитает действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам.

Способности, которыми обладает Р-тип:

- физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость;
- механические способности, изобретательность;
- математические способности.

Личностные качества и ценности:

- эмоциональная стабильность, надежность;
- практичность, бережливость;
- упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремленность;
- скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность;
- независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей;
- ригидность, медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность;
- работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично;
- предпочитает четкую регламентацию работы, желает знать, что, как и когда надо делать;
- не любит длинных разговоров, переговоров, обсуждений; — более всего несхож с С-типом. Взаимодействие с этим типом может вызывать недружелюбие, резкость, непонимание.
- Наиболее близок к И- и К-типам и предпочитает работать с ними.

Предпочитаемое окружение:

- природа, сельская местность;
- наименьшее взаимодействие с другими людьми;
- ситуации, требующие небрежной одежды;
- организации с жесткой иерархической подчиненностью и авторитарностью (вооруженные силы, УВД и т. п.);
- фирмы, производящие конкретные, ощутимые продукты;
- транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия.

Исследовательский тип (близок теоретическому типу по Э.Шпрангеру)

Предпочитаемые виды деятельности:

- сбор информации, ее систематизация, анализ;
- выполнение сложных или абстрактных заданий;
- решение проблем через мышление, анализ гипотез и теорий;
- независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
- выполнение научной или лабораторной работы;
- предпочитает размышления действиям.

Способности, которыми обладает И-тип:

- математические способности:

- аналитические навыки;
- научные склонности, склонности к рациональному логическому анализу;
- навыки письменного изложения мысли;
- рациональность, эрудированность.

Личностные качества и ценности:

- независимость, самостоятельность, самомотивация, ориентированность на задачу, погруженность в работу;
- сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность;
- любознательность, интеллектуальность, оригинальность, креативность, эрудированность;
- уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки;
- стиль работы: выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, хочет выяснить причины, которые стоят за тем или иным явлением, может слишком сфокусироваться на деталях и не видеть проблему целиком, часто затрудняется высказать свое мнение или принять решение без того, чтобы заново просмотреть информацию;
- более всего несхож с П-типом. Взаимоотношение с этим типом порождают для И-типа слишком много проблем и вопросов. Наиболее схож с типами Р и А.

Предпочитаемое окружение:

- слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях;
- организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты;
- ограниченность общения с другими людьми.

Артистический тип (близок к эстетическому типу по Э. Шпрангеру)

Предпочитаемые виды деятельности:

- художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т.п.),
- игра на музыкальных инструментах;
- исполнительская актерская деятельность.

Способности, которыми обладает А-тип:

- воображение, креативность;
- музыкальные способности;
- артистические способности;
- вербально-лингвистические способности;
- чувство гармонии, вкуса.

Личностные характеристики и ценности:

- независимость, самостоятельность, нонконформизм;
- импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность;

- непрактичность, беспорядочность;
- интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления, «правополушарность»;
- стремление к самовыражению, демонстративность;
- оригинальность, открытость, свобода от условностей;
- допускает альтернативные варианты решения проблем;
- более всего несхож с Т-типом, близок к И- и С-типу.

Предпочитаемое окружение:

- неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т.п.);
- организации, обучающие артистическим навыкам (музыкальные и художественные школы, институты искусств и т. п.);
- музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы.

Социальный тип (Совпадение с соответствующим типом по Э. Шпрангеру)

Предпочитаемые виды деятельности:

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование, советование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Способности, которыми обладает С-тип:

- вербальные способности;
- навыки общения и взаимодействия с людьми;
- преподавательские, ораторские способности;
- навыки слушания.

Личностные характеристики и ценности:

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичные, эмоционально-теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные;
- более всего несхож с Р-типом и близок к А- и П-типам.

Предпочитаемое окружение:

- социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала:
- медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические, психологические консультативные службы; — агентства социальной защиты.

Предпринимательский тип (Близок экономическому и политическому типу по Э. Шпрангеру)

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа с другими людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха;

- финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности;
- продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
- проведение собраний групп, руководство компаниями, управление людьми и проектами;
- проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п.

Способности, которыми обладает П-тип:

- организаторские способности, вербальные способности, ораторские способности, способность убеждения;
- руководящие и лидерские способности;
- социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия;
- склонность к предпринимательской деятельности.

Личностные качества и ценности:

- стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу;
- амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность;
- экстравертированность, социабельность, коммуникабельность;
- ориентация на деньги, власть, материальное благополучие;
- оптимистичность, энергичность, любовь к популярности;
- более всего затруднено взаимодействие с И-типом, лучше всего срабатывается с С- и К-типами.

Предпочитаемое окружение:

- посты в государственных и политических организациях с властью, по распоряжению крупными финансами;
- промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы.

Конвенциональный тип (Нет прямой аналогии с типологией Э.Шпрангера)

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;
- управление офисным оборудованием;
- ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
- написание отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм. Способности, которыми обладает К-тип:
- арифметические способности;
- канцелярские способности;
- ручная тонкая моторика;
- организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность.

Личностные качества и ценности:

- сознательность, упорство, практичность, честность;
- самоконтроль, консервативность, осторожность, плановитость, конформность;

- бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии;
- для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы;
- наиболее несхож с типом А, ближе всего к типам Р и П.

Предпочитаемое окружение:

- данный тип, так же, как и тип П, хорошо работает в больших организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль;
- большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы;
- отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции;
- хорошо структурированные организации со строго иерархичной структурой.

Приложение 3. Шкала организационного стресса А. Маклин, русскоязычная адаптация Н. Е. Водопьяновой

Инструкция: внимательно прочитайте представленные ниже утверждения и оцените степень вашего согласия с ними, используя шкалу от «абсолютно верно» до «абсолютно неверно».

п/п	Утверждение	Абсолютно верно (всегда)	Верно в большинстве случаев	Нечто среднее	Не совсем верно/ скорее неверно	Абсолютно неверно (никогда)
1.	При возникновении проблем я незамедлительно начинаю активно действовать					
2.	После окончания рабочего дня я продолжаю думать о незавершенных или предстоящих рабочих делах					
3.	Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения					
4.	Я хорошо знаю свои собственные слабости и сильные качества, помогающие мне в работе					
5.	В нашей организации работает довольно много людей, с которыми у меня теплые и доверительные отношения					
6.	Мне нравится много работать, я получаю удовольствие от своей работы					
7.	На работе мне часто неинтересно, я работаю только из-за денег					
8.	Мне интересно встречаться, разговаривать и работать с людьми различных мировоззрений					
9.	Часто в моей работе я берусь за большее, чем могу успеть сделать в реальное время					
10.	В выходные дни я активно отдыхаю					
11.	Я могу работать продуктивно только с теми, кто близок мне по духу (культуре, интересам, менталитету), или с теми, кто похож на меня					
12.	Я работаю, прежде всего, для того, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что я получаю удовольствие от своей работы					

13.	В моей работе я всегда действую рационально, четко определяю приоритеты (первостепенные задачи)					
14.	На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я					
15.	Я испытываю беспокойство по поводу сохранения своей работы					
16.	В моей жизни кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными для меня делами в различных областях (развлечения, хобби, творчество...)					
17.	Я расстраиваюсь, когда дело не получается так, как я хочу					
18.	Часто я не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах					
19.	Я легко (без особого напряжения) нахожу выход из проблемных (трудных) рабочих ситуаций, мешающих мне достичь поставленных целей (задач)					
20.	Я часто не согласен (а) с моим непосредственным начальником или вышестоящими руководителями					

Обработка и интерпретация результатов. В соответствии с общим «ключом» подсчитывается общее количество баллов — общий индекс ОС. Чем меньше его величина, тем выше толерантность к стрессу и устойчивость продуктивной деятельности.

ОС больше 50 баллов — высокая восприимчивость к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «А» (по Фридману).

ОС в интервале 49–40 баллов — средняя стресстолерантность и предрасположенность к поведению типа «АБ» (промежуточный тип поведения).

ОС меньше 39 баллов — высокая толерантность к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «В» — «иммунному» типу поведения.

Полезную информацию для разработки антистрессовых мероприятий, направленных на коррекцию персональной восприимчивости к организационным стрессам, может дать сравнительный анализ показателей пяти субшкал.

Общий «ключ»

Утверждение	Абсолютно верно (всегда)	Верно в большинстве случаев	Нечто среднее	Не совсем верно/ скорее неверно	Абсолютно неверно (никогда)
1	1	2	3	4	5
2	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5

4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	1	2	3	4	5
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	1	2	3	4	5
20	5	4	3	2	1

1. Способность самопознания (когнитивность): утверждения 4, 9, 13, 18.
2. Широта интересов: утверждения 2, 5, 7, 16.
3. Принятие ценностей других: утверждения 3, 8, 14, 20.
4. Гибкость поведения: утверждения 1, 11, 17, 19.
5. Активность и продуктивность: утверждения 6, 10, 12, 15.

Ответы на утверждения субшкал оцениваются также в соответствии с общим «ключом».

Приложение 4. «Шкала профессиональной тревожности педагога»

Модификация методики сделана автором в 2003 г, проведена психометрическая проверка и стандартизация шкалы. Стандартизация осуществлялась на выборках педагогов и студентов педагогических университетов, 450 женщин и 100 мужчин, возраст – 20-57 лет. Валидизация шкалы общей тревожности осуществлялась путем сопоставления с результатами по шкале явной тревожности Дж. Тейлор, профессиональной – по данным углубленной диагностической и консультативной работы.

Инструкция: Оцените по 5-балльной шкале, насколько каждое из приведённых ниже суждений правильно отражает Ваше самочувствие, настроение на работе, используя для этого следующую шкалу:

- 1 – совершенно не похоже на меня;
- 2 – не похоже на меня;
- 3 – затрудняюсь ответить;
- 4 – похоже на меня;
- 5 – очень похоже на меня

Суждения	Форма для женщин				
	Совершенно не похоже на меня	Не похоже на меня	Затрудняюсь ответить	Похоже на меня	Очень похоже на меня
1. На работе я часто нервничаю	1	2	3	4	5
2. Обычно у меня плохое настроение	1	2	3	4	5
3. На работе я постоянно ощущаю усталость и перегрузку	1	2	3	4	5
4. Нередко я чувствую себя разбитой, опустошенной	1	2	3	4	5
5. Я все время испытываю чувство вины, хотя причин для этого нет	1	2	3	4	5
6. Я уверена, что правильно выбрала профессию	1	2	3	4	5
7. На работе я часто испытываю прилив сил	1	2	3	4	5
8. У меня часто болит голова	1	2	3	4	5
9. К концу недели я чувствую себя как загнанная лошадь	1	2	3	4	5
10. Общаясь с трудными студентами, я нередко ощущаю своё педагогическое бессилие	1	2	3	4	5

11.Мне кажется, что студенты недостаточно уважают меня	1	2	3	4	5
12. Я с оптимизмом думаю о своём будущем	1	2	3	4	5
13. На работе ко мне предъявляют слишком большие требования	1	2	3	4	5
14. Даже незначительные неудачи на работе сильно расстраивают меня	1	2	3	4	5
15. Я хорошо сплю по ночам	1	2	3	4	5
16. Мне нравится проводить открытые занятия	1	2	3	4	5
17. Знакомые часто говорят, что у меня измученный вид	1	2	3	4	5
18. Уверена, что могу многое успеть в жизни	1	2	3	4	5
19.Каждая новая учебная группа – серьёзное испытание для меня	1	2	3	4	5
20. Обычно я довольна тем, как выгляжу и как одета	1	2	3	4	5
21.Мне кажется, что коллеги не считаются со мной	1	2	3	4	5
22. Я постоянно чувствую напряженность, мне трудно расслабиться	1	2	3	4	5
23.На заседаниях кафедры и совещаниях я всегда свободно высказываю собственное мнение	1	2	3	4	5
24.По утрам у меня почти всегда хорошее настроение	1	2	3	4	5
25. Часто ощущаю, что жизнь проходит мимо	1	2	3	4	5
26. В вузе я часто чувствую себя совершенно одинокой	1	2	3	4	5
27.Я нередко ощущаю разочарование или скуку	1	2	3	4	5
28.Я часто испытываю на себе непрестижность профессии преподавателя	1	2	3	4	5

29.В последнее время у меня стал портиться характер	1	2	3	4	5
30.Я ничего не успеваю, мне постоянно не хватает времени	1	2	3	4	5
31.Производственные совещания – мучение для меня	1	2	3	4	5
32.Думаю, что начальство в общем довольно мной	1	2	3	4	5
33. Нередко я испытываю сильное беспокойство, непонятно почему	1	2	3	4	5
34.В последнее время я чувствую, что люди утомляют меня	1	2	3	4	5
35. Чувствую, что не могу найти контакта со студентами	1	2	3	4	5
36.Я часто ощущаю одиночество	1	2	3	4	5
37.Иногда я чувствую, что профессиональные обязанности буквально «душат» меня	1	2	3	4	5
38. Меня мучают ночные кошмары	1	2	3	4	5
39.От проблем в вузе у меня просто опускаются руки	1	2	3	4	5
40.В целом я удовлетворена своими профессиональными успехами	1	2	3	4	5

Суждения	Совершенно не похоже на меня	Не похоже на меня	Затрудняюсь ответить	Форма для мужчин	
				Похоже на меня	Очень похоже на меня
1. Многое на работе нервирует меня	1	2	3	4	5
2. Обычно у меня плохое настроение	1	2	3	4	5
3. На работе я постоянно ощущаю усталость и перегрузку	1	2	3	4	5
4. Нередко я чувствую себя разбитым, опустошенным	1	2	3	4	5

5. Я все время испытываю чувство вины, хотя причин для этого нет	1	2	3	4	5
6. Я уверен, что правильно выбрал профессию	1	2	3	4	5
7. На работе я часто испытываю прилив сил	1	2	3	4	5
8. У меня часто болит голова	1	2	3	4	5
9. К концу недели я чувствую, что совершенно выдохся	1	2	3	4	5
10. Сталкиваясь с трудными студентами, я нередко ощущаю своё педагогическое бессилие	1	2	3	4	5
11. Мне кажется, что студенты недостаточно уважают меня	1	2	3	4	5
12. Я с оптимизмом думаю о своём будущем	1	2	3	4	5
13. На работе ко мне предъявляют слишком большие требования	1	2	3	4	5
14. Даже незначительные неудачи на работе сильно расстраивают меня	1	2	3	4	5
15. Я хорошо сплю по ночам	1	2	3	4	5
16. Мне нравится проводить открытые занятия	1	2	3	4	5
17. Знакомые часто говорят, что у меня измученный вид	1	2	3	4	5
18. Уверен, что могу многое успеть в жизни	1	2	3	4	5
19. Каждая новая учебная группа – серьёзное испытание для меня	1	2	3	4	5
20. Я всегда нахожусь в хорошей физической форме	1	2	3	4	5
21. Мне кажется, что коллеги не считаются со мной	1	2	3	4	5
22. Я постоянно чувствую напряжение, мне трудно расслабиться	1	2	3	4	5
23. На заседаниях кафедры и совещаниях я	1	2	3	4	5

всегда	свободно				
высказываю своё мнение					
24. По утрам у меня почти	1	2	3	4	5
всегда хорошее					
настроение					
25. Часто ощущаю, что	1	2	3	4	5
жизнь проходит мимо					
26. В вузе я часто	1	2	3	4	5
чувствую себя					
совершенно одиноким					
27. Я нередко ощущаю	1	2	3	4	5
разочарование или скуку					
28. Я часто испытываю на	1	2	3	4	5
себе непрестижность					
профессии преподавателя					
29. В последнее время у	1	2	3	4	5
меня стал портиться					
характер					
30. Я ничего не успеваю,	1	2	3	4	5
мне постоянно не хватает					
времени					
31. Производственные	1	2	3	4	5
совещания – мучение для					
меня					
32. Думаю, что	1	2	3	4	5
начальство, в общем,					
довольно мной					
33. Нередко я испытываю	1	2	3	4	5
сильное беспокойство,					
непонятно почему					
34. В последнее время я	1	2	3	4	5
чувствую, что люди					
утомляют меня					
35. Чувствую, что не могу	1	2	3	4	5
найти контакта со					
студентами					
36. Я часто ощущаю	1	2	3	4	5
одиночество					
37. Иногда я чувствую,	1	2	3	4	5
что профессиональные					
обязанности буквально					
«душат» меня					
38. Меня мучают ночные	1	2	3	4	5
кошмары					
39. От проблем в вузе у	1	2	3	4	5
меня просто опускаются					
руки					
40. В целом я	1	2	3	4	5
удовлетворен своими					
профессиональными					
успехами					

Обработка результатов

Баллы шкалы подразделяются на прямые (высказывание характерно для тревожного человека) и обратные (суждение характерно для эмоционально благополучного человека). Распределение пунктов шкалы по субшкалам в «прямой» и «обратной» формулировках представлено в таблице 1.

Ключ к шкале профессиональной тревожности педагога

Таблица 1

Субшкала	Формулировка суждений	Пункты шкалы
Профессиональная тревожность	«Прямая»	1, 3, 10, 11, 13, 14, 19, 21, 26, 28, 31, 35, 37, 39
	«Обратная»	6, 7, 16, 23, 32, 40
Эмоциональное неблагополучие	«Прямая»	2, 4, 5, 9, 17, 22, 25, 27, 29, 30, 33, 34, 36, 38
	«Обратная»	8, 12, 15, 18, 20, 24

По «прямым» высказываниям ответ на каждый из пунктов шкалы оценивается количеством баллов, соответствующим отмеченной при ответе на него цифре.

По «обратным» высказываниям шкала оценок переворачивается:

Оценка испытуемого: 1 2 3 4 5

Приписываемый балл: 5 4 3 2 1

Подсчитывается общая сумма баллов по «прямым» и «обратным» пунктам по методике в целом и отдельно по каждой субшкале.

Первичная оценка переводится в шкальную (см. таблица 2). В качестве шкальной оценки используется стандартная десятка (стены). Для этого данные испытуемого сопоставляются с нормативными показателями выборки.

Результат, полученный по всей шкале, интерпретируется как показатель общего уровня тревожности, по отдельным субшкалам – отдельных видов тревожности.

Перевод сырых баллов в стандартные оценки (стены)

Таблица 2

Стены	Женщины		
	Виды тревожности		
	общая	профессиональная	эмоциональное неблагополучие
1	0 – 40	0 – 21	0 – 21
2	41 – 58	22 – 31	22 – 29
3	59 – 75	32 – 40	30 – 37

4	76 – 92	41 – 50	38 – 45
5	93 – 110	51 – 59	46 – 53
6	111 – 127	60 – 69	54 – 61
7	128 – 144	70 – 78	62 – 69
8	145 – 162	79 – 87	70 – 77
9	163 – 179	88 – 97	78 – 85
10	180 и более	98 и более	86 и более
χ	109,77	59,15	53,10
σ	34,62	18,84	16,12

Стены	Мужчины		
	Виды тревожности		
	общая	профессиональная	эмоциональное неблагополучие
1	0 – 30	0 – 15	0 – 17
2	31 – 43	16 – 21	18 – 25
3	44 – 56	22 – 27	26 – 33
4	57 – 69	28 – 40	34 – 41
5	70 – 82	41 – 48	42 – 49
6	83 – 95	49 – 56	50 – 57
7	96 – 108	57 – 64	58 – 65
8	109 – 121	65 – 72	66 – 73
9	122 – 134	73 – 80	74 – 81
10	135 и более	80 и более	82 и более
χ	82,43	47,66	49,12
σ	21,37	10,22	13,54

На основании полученной шкальной оценки делается вывод об уровне тревожности испытуемого. Для этого используется таблица 3.

Характеристика уровней тревожности

Таблица 3

Стены	Характеристика	Примечания
1 – 2	Состояние тревожности испытуемому не свойственно	Подобное «чрезмерное спокойствие» может иметь и не иметь защитного характера

3 – 6	Нормальный уровень тревожности	Необходим для адаптации и продуктивной деятельности
7 – 8	Несколько повышенная тревожность	Часто бывает связана с ограниченным кругом ситуаций, определённой сферой жизни
9	Явно повышенная тревожность	Обычно носит «разлитой», генерализованный характер
10	Очень высокая тревожность	Группа риска

Приложение 5. **Шкала SACS («Стратегии преодоления стрессовых ситуаций»)** русскоязычная версия методики С. Хобфолла, переведенная и адаптированная Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой

Инструкция. «Вам предлагается 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как Вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого на листе ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает Ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5 (ответ - да, совершенно верно). Если утверждение совсем не подходит к Вам, тогда поставьте 1 (ответ – нет, это совсем не так)».

1. – нет, совсем не так;
 2. – скорее нет, чем да
 3. – затрудняюсь ответить
 4. – скорее да, чем нет
 5. – да, совершенно верно
1. В любых сложных ситуациях Вы не сдаетесь.
 2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.
 3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в Вашем положении.
 4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).
 5. Вы полагаетесь на свою интуицию.
 6. Как правило, Вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.
 7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете это другим.
 8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.
 9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете «наломать немало дров».
 10. Когда кто-либо из близких поступает с Вами несправедливо, Вы пытаетесь, вести себя так, чтобы они не почувствовали, что вы расстроены или обижены.
 11. Стараетесь помочь другим при решении Ваших общих проблем.
 12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью или поддержкой.
 13. Без необходимости не «выкладываетесь» полностью, предпочитая экономить свои силы.
 14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло Вам в голову.
 15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.
 16. Для достижения своих целей Вам часто приходится «подыгрывать» другим или подстраиваться под других людей (несколько «кривить душой»).
 17. В определенных ситуациях вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим.
 18. Как правило, препятствия для решения Ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят Вас из себя, можно сказать, что они просто бесят Вас.
 19. Вы считаете, что в сложной ситуации лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.
 20. Находясь в трудной ситуации, Вы раздумываете о том, как поступили бы в этом случае другие люди.
 21. В трудные минуты для Вас важна эмоциональная поддержка близких людей.

22. Считаете, что во всех ситуациях лучше «семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать».
23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия.
24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что, возможно, само по себе рассеется.
25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на Вас, но на самом деле Вы – крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой.
26. считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.
27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком.
28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования, или просьбы.
29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.
30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.
31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни».
32. Ваша интуиция Вас никогда не подводит.
33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема «не стоит и выеденного яйца».
34. Иногда Вам приходится манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других).
35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.
36. Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с Вашим мнением, чем «тянуть кота за хвост».
37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.
38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит Ваш жизненный опыт.
39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях.
40. В трудных ситуациях Вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.
41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.
42. По возможности избегайте решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.
43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить.
44. Ищите слабости других людей и используете их со своей выгодой.
45. Грубость и глупость других людей часто приводит Вас в ярость (выводит Вас из себя).
46. Вы испытываете неловкость, когда Вас хвалят или говорят комплименты.
47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).
48. Вы уверены, что в трудных ситуациях вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.
49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь».
50. Действия под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.
51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.
52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем, действуя напрямую.
53. Цель оправдывает средство.
54. В значимых и конфликтных ситуациях Вы бываете агрессивным.

Обработка и интерпретация результатов

В соответствии с «ключом» подсчитывается сумма баллов по каждой строке, которая отражает степень предпочтения той или иной модели поведения в стрессовой ситуации.

Ключ

Субшкала	Номера утверждений
Ассертивные действия	1,10,19,28*.37,46*
Вступление в социальный контакт	2,11,20,29,38,47
Поиск социальной поддержки	3,12,21,30,39,48
Осторожные действия	4,13,22,31,40,49
Импульсивные действия	5,14,23,32,41,50*
Избегание	6,15,24,33,42,51
Непрямые действия	7,16,25,34,43,52
Асоциальные действия	8,17,26,35,44,53
Агрессивные действия	9,18,27,36,45,54

*) подсчитывается в обратном порядке

Показатели стратегий преодоления у представителей коммуникативных профессий

№ п/п	Стратегии преодоления	Модель поведения (действия)	Степень выраженности преодолевающих моделей		
			Низкая	Средняя	Высокая
	Активная	Ассертивные действия	6-17	18-22	23-30
	Просоциальная	Вступление в социальный контакт	6-21	22-25	26-30
	Просоциальная	Поиск социальной поддержки	6-20	21-24	25-30
	Пассивная	Осторожные действия	6-17	18-23	24-30
	Прямая	Импульсивные действия	6-17	18-19	20-30
	Пассивная	Избегание	6-13	14-17	18-30
	Непрямая	Манипулятивные действия	6-16	18-23	24-30
	Асоциальная	Асоциальные действия	6-14	15-19	20-30
	Асоциальная	Агрессивные действия	6-13	14-18	19-30

Описание стратегий преодоления

Ассертивная модель (уверенное поведение) выражается в умении строить отношения в желаемом направлении; например, общаясь со значимыми другими, уметь обратиться с просьбой или ответить «нет» на просьбу с их стороны. Уверенное поведение увеличивает возможность выбора и контроль над собственной жизнью, предполагает настойчивость, активность, социальную направленность, уверенность в себе

Вступление в социальный контакт указывает на умение решать проблемные, трудные ситуации совместно с другими людьми. Это просоциальное поведение, выражающееся в потребности в межличностных отношениях, в контактах с другими людьми, способности к сотрудничеству или компромиссу. Это стремление к объединению, совместной деятельности для достижения близких или совпадающих целей

Поиск социальной поддержки представляет собой умение в трудной ситуации найти поддержку со стороны окружающих (семьи, друзей, коллег) – чувство общности, практическое взаимодействие, обмен полезной информацией

Осторожные действия заключаются в стремлении избежать риска неудачи, склонности в перестраховке, продолжительном анализе вариантов решения и возможных последствий. Данная модель поведения, скорее всего, выступает психологической защитой, а не преодолевающим поведением

Импульсивные действия выражаются в быстром, необдуманном принятии решений или в следовании интуитивным импульсам

Избегание представляет собой модель поведения, при котором человек отказывается от решения проблемной ситуации, продолжает вести себя так, как если бы ничего не произошло (уходит от решения проблем или переключается на что-то другое)

Манипулятивные действия – такой вид преодолевающего поведения, при котором своих целей добиваются за счет различных «уловок», обмана, лести, фальши или «игры на чувствах» других людей

Асоциальные действия предполагают отказ от социальных норм. Это могут быть противоправные действия, враждебность, недоверие, разрушение социальных связей

Агрессивные действия подразумевают агрессивное поведение по отношению к другим людям. Агрессивный человек нарушает права других тем, что пытается доминировать, унижать или оскорблять. Агрессивная модель поведения как правило ведет к конфликтному общению и разрушению доверительных отношений

Приложение 6. Опросник «Профессиональное выгорание» для учителей и преподавателей высшей школы [Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009.]

Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя так на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 — «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 — «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо понимаю каждого моего студента и нахожу к каждому свой подход	1 2 3 4 5 6
5	Я общаюсь с моими студентами чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно*	1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими студентами	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую угнетенность и апатию	1 2 3 4 5 6
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих студентов и коллег	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	1 2 3 4 5 6
11	Как правило, студенты и руководство вуза слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	1 2 3 4 5 6
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6

13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Я не могу быть участливой ко всем студентам, особенно недисциплинированным и нежелающим учиться	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими студентами и коллегами	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь со студентами и их родителями независимо от их социального положения и поведения	1 2 3 4 5 6
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я много смогу еще достичь в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Бывает, что коллеги, студенты и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	1 2 3 4 5 6

Обработка и интерпретация результатов. В соответствии с общим

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5–15	16–24	25–34	Больше 34
	Женщины	6–16	17–25	26–34	Больше 34
Деперсонализация /цинизм	Мужчины	2–4	5–12	13–15	Больше 15
	Женщины	1–4	5–10	11–13	Больше 14
Профессиональная успешность	Мужчины	37–48	34–28	27–23	22 и меньше
	Женщины	37–48	35–28	27–22	21 и меньше

«ключом» подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей (субфакторов, представленных в табл. 6) и соотносятся с тестовыми нормами.

Уровни показателей выгорания (данные российской выборки (n =360))

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3–4 балла	5–6 баллов	7–9 баллов	10 баллов и больше

Общий «ключ»

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Примечание. * отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке.

Людмила Николаевна **Захарова**
Татьяна Леонидовна **Шабанова**
Андрей Игоревич **Махалин**

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА
АСПИРАНТОВ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ
И ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ».
МОДУЛЬ «ПСИХОЛОГИЯ»

Учебно-методическое пособие для аспирантов

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
603022, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.