

САМОРЕГУЛЯЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ «ВЫГОРАНИЕ» ПЕДАГОГА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Шатров Сергей Леонидович

SLChatrov@yandex.ru

Кравченко Анжелика Валерьяновна

Белорусский государственный университет транспорта, Республика Беларусь

Саморегуляция представляет собой совокупность приемов и методов коррекции психофизиологического состояния, благодаря которым достигается оптимизация психических и соматических функций. Одновременно снижается уровень эмоциональной напряженности, повышается работоспособность и степень психологического комфорта.

Профессия педагога высшей школы связана с удовлетворением интеллектуальных потребностей. Поставив превыше всего интеллектуальные нагрузки, педагог подвергает организм бесконечным психическим перегрузкам. Работая, педагоги склонны игнорировать накапливаемые напряжения и усталость. Педагогу нужно уметь не только восполнять свои ресурсы, но и мудро растрчивать их в течение учебного года. Для этого и необходимо иметь представление о природе стресса и способах саморегуляции. Необходимость саморегуляции возникает также и тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. Саморегуляция необходима и в ситуации, когда педагог находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям, или в случае, если он находится постоянно в ситуации оценивания со стороны коллег, студентов и других людей.

С умением использовать в ходе учебного процесса адекватные приемы и способы саморегуляции во многом связано достижение высокой продуктивности учебной и педагогической деятельности, что является неотъемлемой составляющей педагогического процесса [1, с. 33].

Саморегуляция каждого из перечисленных психических процессов, свойств и состояний человека связана с волей и внутренней речью. Внутренняя речь служит основой для произвольности в управлении всеми психическими явлениями, а воля обеспечивает сохранение направленности и энергичности действий.

Постоянное напряжение и несоответствующий ему уровень саморегуляции приводит к психическому (эмоциональному) и профессиональному выгоранию.

Выгорание эмоциональное (психическое) – психическое состояние, характеризующееся возникновением хронической усталости и эмоционального равнодушия, вызванных собственной работой, и объединяющее в себе эмоциональную опустошенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений [2, с. 214].

Сегодня профессия педагога является профессией самоотверженного (альтруистического) типа, а это повышает вероятность возникновения выгорания. Условия, которые складываются в профессиональной деятельности педагогов, перенасыщена факторами, вызывающими эмоциональное выгорание, а именно, высокая ответственность, большое количество социальных контактов за день, недооценка профессиональной значимости среди руководства, необходимость быть все время в «форме», невысокий уровень вознаграждения за труд.

Одной из основных проблем развития профессионального «выгорания» является неосознанность его развития, при этом стоит отметить, что чаще оно заметно окружающим, а не «выгорающей» личности.

Открытым остается и вопрос «действительно ли способность к саморегуляции взаимосвязаны с профессиональным «выгоранием»?».

Для формирования обоснованного ответа проведено исследование участниками которого стали 70 педагогов высшего учебного заведения, из которых 35 женщин и 35 мужчин в возрасте от 24 до 82 лет с педагогическим стажем от 1 года до 42 лет включительно. Изучение проводилось с применением методик таких авторов как Л.Д. Столяренко, К. Маслача и С. Джексона.

Оценивая саморегуляцию эмоционального состояния выявили, что в группе преподавателей со стажем от 0 до 5 лет наиболее сформированными оказались критерии оценки качества (14,55%), целеполагание (14,18%), коррекция (13,82%), однако необходимо развивать такие компоненты как самоконтроль (9,45) и принятие решений (10,91). В группе преподавателей со стажем от 5 до 10 лет наиболее сформированными оказались прогнозирование (14,69%), принятие решений (14,59%), анализ противоречий и критерии оценки качества (12,72%). Наименее развито у педагогов данной группы планирование, уровень которого составляет в общей структуре 10,57%. В группе преподавателей со стажем от 10 до 15 лет наиболее сформированными оказались принятие решений (14,35%), прогнозирование (13,56%), анализ противоречий (13,09%). Наиболее слабо развитым в данной группе оказался «критерий оценки качества». В группе преподавателей со стажем от 15 до 20 лет наиболее

сформированными оказались коррекция (15,23%), самоконтроль (13,17%), принятие решения (12,76%). Педагогам данной интервальной группы следует активизировать деятельность по анализу противоречий (11,11%), прогнозированию и целеполаганию (11,93%). В группе преподавателей со стажем 20 лет и более стажа наиболее сформированными оказались принятие решения (14,39%), анализ противоречий (13,83%), прогнозирование и самоконтроль (13,27%). Педагоги данной группы наименее всего склоны к целеполаганию (10,84%) и планированию (11,21%). Таким образом, анализ показал, что в процессе педагогической деятельности содержание структуры способностей к саморегуляции зависит от стажа педагогической деятельности.

Для изучения зависимости уровня саморегуляции преподавателей от их педагогического стажа применялся способ стохастического моделирования, а именно парная корреляция, результатом которого стало подтверждение линейной зависимости между уровнем способности к саморегуляции и педагогическим стажем.

Дальнейшее исследование было направлено на изучение зависимости сформированности компонентов эмоционального «выгорания» и педагогического стажа. Проведенный анализ показал, что каждому временному интервалу профессионального стажа характерны свои особенности. Так, для первого (0-5 лет) из рассматриваемых интервалов характерно преобладание редукции личных отношений (39,7 баллов), что вызвано чувством низкой компетенции в профессиональной сфере, адаптацией, неуверенностью в себе. К 10–15 годам стажа происходит значительное снижение редукции личностных достижений, однако начинает развиваться эмоциональное истощение педагога (19,3 балла). К 15–20 годам педагогического стажа эмоциональное истощение возрастает, что вызвано нарастающим чувством усталости, потери энтузиазма, поиском себя в профессии. Данное состояние сопровождается редуцией личных достижений (34,9), которые прогрессируют на данном этапе в результате чувства недостижения поставленных целей (многие на данном этапе так и остаются в должности ассистента, старшего преподавателя, и не видят перспектив). Стаж 20 и более лет сопровождается эмоциональным истощением педагогов. Однако данный показатель в изучаемом вузе относительно невысок, что обусловлено совмещением педагогом преподавательской, научной и производственной деятельности.

Решением выявленных проблем могут стать следующие широко применяемые методы саморегуляции: аутогенная тренировка, библиотерапия, внушение, воздействие цветом, гелотология, имитационные игры, медитация, музыкотерапия, трудотерапия, фармакологические средства, физические средства.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Моросанова, В. И.** Психология саморегуляции как область исследования: теоретические и прикладные аспекты / В. И. Моросанова // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2005. – № 6. – С. 32–41.
2. **Прохоров, О. А.** Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности / А. О. Прохоров. – М. : Интер, 2005. – 350 с.
3. **Столяренко, Л. Д.** Психология / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Р-на-Д : Феникс, 2000. – 448 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЛАНОВ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Шибут Марина Станиславовна

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Республика Беларусь
m_shi@tut.by

Современный этап развития бизнес-образования в странах СНГ характеризуется интенсивным ростом сектора корпоративного обучения. Большинство крупных коммерческих структур создают учебные центры и даже корпоративные университеты, ориентированные на целевую подготовку и непрерывное обучение и развитие кадров с учетом запросов конкретного бизнеса. Данная статья посвящена вопросам планирования мероприятий по обучению и развитию управленческих кадров и отражает опыт автора по руководству центром обучения персонала (далее – Центр) одного из банков Республики Беларусь.

Необходимость организации внутреннего обучения работников обусловлена требованиями «дозированного» обучения именно тем знаниям и навыкам, которые нужны непосредственно в данный момент; потребностью в обучении с учетом существенных особенностей, отличий в организации деятельности компании, закрытого характера информации о правилах работы и типовых ситуациях, возникающих в процессе деятельности (кейсах, на примере которых проводится обучение). Это позволяет уменьшить длительность и повысить результативность обучения, снизить риски увольнения специалистов после получения внешних сертификатов. Однако учебные центры создаются не только для удовлетворения потребностей в обучении, они являются носителями корпоративных профессиональных знаний и культуры компании, позволяют формировать у слушателей понимание стратегических целей и