



Рисунок 1. Технология «Стрелка планирования»

Документ заполняется в двух экземплярах. Один находится у преподавателя, второй – в проектной группе. На его основании проводится контроль выполнения заданий. На последнем занятии участники проектных групп защищают публично выполненный проект и сдают оформленный отчет преподавателю.

Внедрение проектного обучения в учебную деятельность позволяет развивать практикоориентируемость и мобильность студентов, повышает конкурентные преимущества выпускников.

Список использованной литературы

1. Образовательный стандарт по специальности 1-26 02 02 Менеджмент (по направлениям) от 27.12.2013 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/106905/1/ОСВО_1-26_02_02-2013.pdf. – Дата доступа: 01.09.2015.

УДК 159.9:005.95

И.Г.Хоровец, ст. преподаватель,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА КАК СИГНАЛ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПО «ОЗДОРОВЛИВАНИЮ» ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Ключевые слова: профессиональное выгорание; профессиональная деятельность; стресс; личность.

Keywords: professional burnout; professional activity; stress; personality.

Аннотация. Рассмотрено понятие «профессионального выгорания». Приведена одна из моделей профессионального выгорания. Даны предложения, как выявить начальный этап профессионального выгорания у специалистов и какое влияние это может оказать на трудовую деятельность.

Abstract. The concept of "professional burnout" is considered. One of the models of professional burnout is presented. Suggestions are given on how to identify the initial stage of professional burnout in specialists and what impact this can have on labor activity.

Как известно, каждый человек за время своей трудовой деятельности проходит этап эмоционального и профессионального выгорания. А кто-то, возможно и не раз. Насколько это трагично для личности, для профессионала, пожалуй, каждый может ответить себе сам. Этот серьезный барьер не каждый человек успешно может преодолеть в своей профессиональной деятельности.

Впервые понятие «профессиональное выгорание» было введено в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году после его многолетних наблюдений за психологическим состоянием здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально загруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Выгорание проявляется у человека нарастающим эмоциональным истощением, которое может влечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми и психического состояния.

Существует несколько моделей, которые описывают суть профессионального выгорания. Приведем модель, предложенную Е. Перлманом и Б. Хартманом, которая рассматривает выгорание в аспекте профессиональных стрессов. Профессиональный стресс это состояние напряжения работника, которое возникает под воздействием эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, вызванных профессиональной деятельностью.

Три измерения выгорания отражают три основные симптоматические категории стресса:

- физиологическую, сфокусированную на физических симптомах (физическое истощение);
- аффективно-когнитивную, сфокусированную на установках и чувствах (эмоциональное истощение, деперсонализация);
- поведенческую, сфокусированную на симптоматических типах поведения (деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность).

Модель включает четыре стадии развития стресса.

1. Первая стадия отражает степень, в которой рабочая ситуация способствует стрессу. Существует два наиболее вероятных типа ситуаций,

при которых возникает стресс. Первый тип ситуаций – навыки и умения субъекта труда являются недостаточными, чтобы соответствовать воспринимаемым или действительным профессиональным требованиям. Второй тип ситуаций – работа не соответствует ожиданиям, потребностям или ценностям субъекта труда. Противоречие между профессиональной компетентностью субъекта труда, его ожиданиями и требованиями со стороны рабочих ситуаций способствует возникновению стресса.

2. Вторая стадия включает в себя восприятие, переживание стресса. Многие ситуации, способствующие стрессу, не приводят к тому, что люди считают себя находящимися под воздействием стресса. Движение от первой стадии ко второй зависит от субъективной оценки стресс-факторов, ресурсов личности, а также от ролевых и организационных переменных.

3. Третья стадия содержит три основных класса реакций на стресс (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие).

4. Четвертая стадия представляет собой последствия стресса.

Выгорание как многогранное переживание хронического эмоционального стресса находится на четвертой стадии, представляя собой результат реакции на продолжительный стресс.[2]

Важно вовремя определить начальную стадию профессионального выгорания, чтобы можно было провести корректирующие мероприятия в коллективе. Не каждый в трудовых буднях, может прислушаться к себе.

Для подобной диагностики существует много различных методик. Однако, на кого в организации или в коллективе, можно возложить такую функцию? Кто будет тот самый «доктор», который подойдет, заглянет в глаза и скажет: «Э, батенька, вам пора отдохнуть или сферу деятельности сменить». Сразу приходит мысль, что этими вопросами должен заниматься психолог в организации. Но! Во-первых, не у каждой организации есть свой штатный психолог; во-вторых, не всегда психолог может достучаться до работников. И много разных других причин. Поэтому специалист остается один на один со своей внутренней неудовлетворенностью собой, своей трудовой деятельностью и жизнью в целом.

Нами было проведено небольшое исследование. В аудитории специалистов, которые проходят переподготовку по специальности 1-59-01-05 «Охрана труда в сельском хозяйстве», было предложено ответить на ряд вопросов. Были выбраны для работы следующие методики и опросники: методики «Шкала состояний», «Шкала ситуативной тревожности», «Шкала личностной тревожности», опросник «Степень хронического утомления» и опросник для оценки острого умственного утомления.

Результаты исследования показали следующее: у специалистов, работающих недавно (молодые специалисты), все индексы, характеризующие значения исследуемых характеристик, оказались минимальными. У спе-

специалистов, с трудовым стажем от 5 до 10 лет, или тех, кто поменял недавно работу, индексы имели умеренные значения. Те, кто работает более 10 лет, значения индексов были максимальными, что, согласно проведенному исследованию, говорит о критической ситуации у этих специалистов в области профессионального выгорания, которая требует решений.

Конечно, результат исследования достаточно предсказуем. Однако, если посмотреть на это под углом управленческой деятельности, то можно сделать ряд предположений.

Согласно Закону об Охране труда Республики Беларусь на руководителя возложена ответственность за создание здоровых и безопасных условий труда [1]. Проведение таких опросов в коллективе – это, во-первых, своеобразная профилактика несчастных случаев на производстве. Ведь, очень важно в каком эмоциональном состоянии специалист приступает к своим непосредственным трудовым обязанностям. Во-вторых, это проявление заботы руководителя о каждом работнике и о коллективе в целом. В-третьих, подобная практика, дает возможность проанализировать насколько специалист эффективен в своей трудовой деятельности. В-четвертых, это срез эмоционального, психологического климата в коллективе непосредственно в настоящий момент, вызванный, например, принятием руководством какого-то управленческого решения, распространяющегося на весь коллектив.

Список использованной литературы

1. Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008г. № 356-З «Об охране труда» (в ред. от 18 декабря 2019 г. № 274-З).

2. <https://ru.wikipedia.org/?curid=796485&oldid=113562501>

Идентификаторы страницы и её текущей версии: 796485, 113562501, дата доступа 12.05.2021г.

UDC 378.147

**T.V. Shershniova, PhD in Psychology, Associate Professor,
Belarusian National Technical University, Minsk**

ADVANTAGES AND LIMITATIONS OF DISTANCE LEARNING FOR STUDENTS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Key words: distance learning, student, teacher, educational content, Internet, pandemic.

Ключевые слова: дистанционное обучение, студент, преподаватель, образовательный контент, интернет, пандемия.

Abstract: the article substantiates the necessity of using distance learning in