

УДК 159.9.072

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И УРОВЕНЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА)

Белова А.О., Кадыров Р.В., Корнилова Д.С., Скоробач Т.В.

*ГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный медицинский университет»  
Минздрава России, Владивосток, e-mail: mail@vgmu.ru*

Проведен анализ взаимосвязи профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа. Возникновению и развитию эмоционального выгорания способствует направленность личности на удовлетворение потребности в признании и уважении, собственной значимости и независимости, потребность в поощрениях и одобрении выполняемой работы. У преподавателей, направленных на саму деятельность и качество ее выполнения, ориентированных на создание новых, творческих, альтернативных решений различных проблем, проявление гибкости в сфере профессиональной деятельности и компетентности в целом, характерно благополучное, стабильное психологическое состояние и низкий уровень эмоционального выгорания. При увеличении показателя эмоционального выгорания от низкого уровня к высокому уровню изменяется направленность профессиональной мотивации от внутренней к внешней мотивации.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, эмоциональное выгорание

## PROFESSIONAL MOTIVATION AND LEVEL OF BURNOUT AT TEACHERS UNIVERSITY (ON THE EXAMPLE OF THE MEDICAL UNIVERSITY TEACHERS)

Belova A.O., Kadyrov R.V., Kornilova D.S., Skorobach T.V.

*Pacific State Medical University, Vladivostok, e-mail: mail@vgmu.ru*

This article describes the relationship between motivation and levels of emotional exhaustion among teachers and professors of the medical university. We have found that burnout relates with wishes of person to satisfy the need of gaining recognition and getting respect, the need of being independent and feeling self-importance and the need of receiving encouragement and getting agreement by others in professional work. Teachers who focus on their duties and on quality of its performance, who aim to create new, creative, alternative solutions of problems, who have flexibility at work, they are characterized by positive, stable psychological state and by a low level of emotional exhaustion. On another side intrinsic motivation is changed to the extrinsic when a level of emotional exhaustion is increased from a low position to a high one.

**Keywords:** professional motivation, emotional burnout

Социально-экономические изменения, происходящие в обществе, выдвигают высокие требования к системе высшего образования, к качеству подготовки специалистов. В современных условиях теории, практики высшей школы зачастую единодушны в том, что качество высшего образования во многом зависит от личности преподавателя, который по содержанию своей профессиональной деятельности должен обладать совокупностью уникальных качеств (способности организатора, оратора, аналитика, психолога, владеть строгой логикой педагогического процесса, речью и т.п.). В настоящее время сформировалась тенденция непрерывного повышения педагогами уровня своей профессиональной подготовленности и образования, в реализации которой, как показывает практика образования в нашей стране, играет положительное мотивационное подкрепление. На сегодняшний день малой изученностью характеризуется взаимосвязь профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава ВУЗов.

Актуальность исследования синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) обусловлена его ярко выраженными отрицательными последствиями, которые проявляются в постепенном развитии негативных социально-психологических установок в отношении себя, близких людей, коллег, работы. Сохраняется актуальной потребность в поиске возможностей формирования психологических условий, разработке и совершенствовании мероприятий, направленных на предупреждение СЭВ в деятельности работников высшей школы.

*Объектом* данного исследования выступили профессиональная мотивация и эмоциональное выгорание.

*Предмет* исследования составили особенности взаимосвязи профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава медицинского вуза.

*Целью* данного исследования является определение взаимосвязи уровня эмоционального выгорания и профессиональной мотивации профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа.

В качестве *гипотезы* было выдвинуто предположение о существовании взаимосвязи между уровнем эмоционального выгорания и профессиональной мотивации у профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа, уровень которого взаимосвязан с изменениями направленности профессиональной мотивации от внутренней к внешней.

### Материал и методы исследования

В исследовании приняли участие 69 преподавателей медицинского вуза в возрасте от 23 до 77 лет (13 мужчин и 56 женщин). Все 69 исследуемых с вышшим образованием. Стаж работы в ВУЗе от 5 месяцев до 50 лет.

Используемые методики:

1. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана) [6] – для изучения мотивационной сферы профессионального педагога и позволяет определить мотивационный комплекс личности.

2. Анкета оценки мотивационного потенциала, адаптированная А. Власовой и Б.А. Жалило на основании модели Р. Хекмана и Г. Олдхема [3] – для качественной оценки мотивационного потенциала субъекта деятельности и определения наиболее значимых видов профессиональной мотивации.

3. Опросник на выгорание МВИ, адаптирован Н.Е. Водопьяновой (вариант теста «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» для учителей и преподавателей высшей школы) [2] – для изучения уровня эмоционального выгорания по трем шкалам: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений».

4. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина) [4] – для изучения уровня и выявления наиболее выраженных признаков эмоционального выгорания.

5. Авторская анкета «Личностные характеристики и условия труда» – для изучения самочувствия; актуального настроения; напряженности работы; взгляда в будущее; переживание различных чувств; наиболее важных характеристик работы; факторов среды, влияющие на трудовую деятельность и др.

6. Рисуночная методика: «Я и моя профессия», позволяющая изучить бессознательное отношение человека к своей профессии.

Для обработки и интерпретации результатов, полученных с помощью проективной рисуночной методики, были выделены параметры, позволяющие судить об отношении к своей профессии:

1) формальная структура рисунка (расположение на листе, размер рисунка и т.д.);

2) содержание рисунка и признаки, характерные для эмоционального выгорания различного уровня. Проводился пострисуночный опрос для выявления профессионального и личностного акцента рисунка, эмоционального фона изображенного персонажа, его действий и желаний

Для *статистической обработки* результатов применялся качественный и количественный анализ (версия 14.5 программы SPSS: описательная статистика, корреляционный анализ Спирмена, критерий Фишера).

### Результаты исследования и их обсуждение

#### 1. Профессиональная мотивация у профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа

Исследование профессиональной мотивации по методике К. Замфир в модификации А. Реана, позволило установить, что у большинства преподавателей (n = 52) исследованной выборки преобладает показатель внутренней мотивации, что указывает на наличие непосредственного внутреннего интереса к выполняемой деятельности, которая сама по себе доставляет удовольствие и может продолжаться достаточно долго без каких-либо внешних подкреплений. У 4 преподавателей отмечается одинаковое соотношение показателей внутренней мотивации, внешней положительной и внутренней отрицательной мотивации, что свидетельствует о равном значении для преподавателя каждого из видов мотивации. У 8 преподавателей выявлена преобладающая внешняя положительная мотивация, что говорит о стремлении человека к удовлетворению внешних потребностей по отношению к самой деятельности и у 5 преподавателей выявлена внешняя отрицательная мотивация, что, в свою очередь, является наименее благоприятным показателем, поскольку в таком случае мотивы трудовой деятельности связаны с мотивами избегания порицания, наказания, критики.

Важно учитывать насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности. Для этого были рассмотрены средние показатели каждого вида мотивации в данной группе при максимальном показателе 5 баллов. Средний показатель внутренней мотивации составляет 4,19 балла, показатель внешней положительной мотивации составляет 3,33 балла, и показатель внешней отрицательной мотивации составляет 2,9 балла. Таким образом, для преподавателей медицинского вуза характерен наиболее оптимальный и благоприятный мотивационный комплекс с преобладающей внутренней мотивацией, что свидетельствует о внутреннем стремлении к выполнению деятельности и, что может быть обусловлено высокой значимостью педагогической деятельности для преподавателей высшей школы.

При анализе результатов по методике определения мотивационного потенциала было обнаружено, что для 30 преподавателей характерно преобладание внутренней мотивации, для 17 преподавателей равное соотношение внутренней и внешней мотиваций, и для 22 преподавателей характерно преобладание внешней мотивации. Такое

соотношение может быть связано с тем, что и внешняя, и внутренняя мотивация могут присутствовать в одном и том же поведении, обуславливая и определяя друг друга, что можно объяснить наличием различного рода потребностей, от основных витальных до высших духовных, взаимосвязанных и в совокупности образующих мотивационный комплекс определенного направления [8, С. 113-114].

На вопросы *авторской анкеты*, связанных с профессиональным удовлетворением своим трудом, большинство преподавателей ( $n = 46$ ) не удовлетворены размером своей заработной платы, 15 преподавателей не удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями, режимом работы не удовлетворены 14 преподавателей, разнообразием работы не удовлетворены 9 преподавателей, 9 преподавателей не удовлетворены продвижением по службе, 2 преподавателя не удовлетворены отношениями с руководством и 2 преподавателя не удовлетворены самостоятельностью в работе. Только отношения с коллегами у преподавателей не вызывают чувства неудовлетворенности. Такие результаты, вероятно, связаны с объективно существующими реалиями профессиональной деятельности преподавательского состава, такими как низкая заработная плата, несоответствие вкладываемых усилий и материальных поощрений, отсутствие необходимых условий труда и несовершенство мотивационной системы труда. По мнению 29 преподавателей нововведения снижают их трудовую активность, на 18 преподавателей нововведения не действуют, и у 22 преподавателей нововведения повышают трудовую активность. Таким образом, выявлено у значительной части исследуемых преподавателей, негативное отношение к различного рода нововведениям, что можно объяснить нежеланием профессионалов изменять привычные установки, касающиеся профессиональной деятельности, боязнью несоответствия новым заданным условиям.

Для преподавателей медицинского ВУЗа наиболее значимой характеристикой условий профессиональной деятельности, является благоприятный климат в коллективе, что можно объяснить значительным влиянием общего настроения коллектива на деятельность каждого отдельного его члена. Высокая заработная плата, разного рода доплаты в виде премий и бонусов являются справедливым средством вознаграждения и поощрения за вложенные усилия и труд специалиста, поэтому данная характеристика является одной из наиболее значимых. Также, высоко оценивается возможность

профессионального роста, что может быть связано с тем, что для человека свойственно стремиться к развитию, саморазвитию и усовершенствованию своих навыков профессиональной деятельности в виде семинаров, тренингов, курсов.

Таким образом, профессорско-преподавательский состав медицинского вуза характеризуется наличием непосредственного внутреннего профессионального интереса к выполняемой деятельности, со значимыми внешними факторами своей работы. Благоприятный психологический климат в коллективе наряду с высокой заработной платой являются наиболее значимыми характеристиками выполняемой профессиональной деятельности, при этом преподаватели не удовлетворены размером заработной платы. Характерна ориентация на мотивацию в виде различных доплат и возможности обучения, снижение интереса к новшествам, нововведениям, к альтернативным вариантам в разрешении профессиональных проблем, что может быть связано с наличием потребности в развитии и самосовершенствовании, и одновременной боязнью несоответствия предъявляемых к преподавателю требований и своих возможностей к их выполнению.

#### *2. Уровень эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа*

С помощью *опросника на выгорание MBI*, адаптированного Н.Е. Водопьяновой обнаружен высокий уровень эмоционального выгорания у 28 преподавателей. У 22 из них, высокий уровень эмоционального истощения, у 16 обнаружен высокий уровень деперсонализации, и у 19 выявлен высокий уровень редукции личных достижений. Для 9 преподавателей характерен низкий уровень эмоционального выгорания, и для 31 преподавателя характерен средний уровень эмоционального выгорания.

*Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания»* В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина показывают, выявляет у 14 преподавателей сложившийся симптом и у 21 преподавателя складывающийся симптом редукции профессиональных обязанностей. Складывающийся симптом неудовлетворенности собой имеет место быть у 12 преподавателей, у 5 преподавателей этот симптом сложившийся. Складывающийся симптом эмоциональной отстраненности выявлен у 15 преподавателей, у 3 преподавателей этот симптом сложившийся. Симптом загнанности в клетку является складывающимся у 4 преподавателей, и сложившимся у 2 преподавателей. Симптом личностной отстраненности установлен у 8 преподавателей.

лей как складывающийся, и у 1 преподавателя как сложившийся. Симптомы редукции профессиональных обязанностей могут проявляться в ощущении утраты собственной эффективности, снижении удовлетворения выполняемой работой, отсутствием видения перспектив в рамках выполняемой деятельности. Также обращают на себя внимание складывающиеся симптомы неудовлетворенности собой и эмоциональной отстраненности, которые могут быть проявлены как непосредственно в работе, так и в личной жизни в виде безразличного отношения ко всему происходящему, возникновения раздражительности, агрессивности, чрезмерной чувствительности. Таким образом, для профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа характерным является проявление редукции профессиональных обязанностей, что может быть связано с невозможностью прогнозирования в полном объеме результатов своего труда, отсутствием ожидаемой эмоциональной отдачи в своей работе, высокой рабочей нагрузкой [5].

При интерпретации результатов *рисуночной методики «Я и моя профессия»* учитывались соответствующие признаки, характерные для проявлений эмоционального выгорания различного уровня. В результате сравнительного анализа всех методик, исследующих эмоциональное выгорание, было установлено, что для преподавателей, отказавшихся от рисования по каким-либо причинам, характерен высокий уровень выгорания у 11 преподавателей, средний уровень выгорания у 11 преподавателей в случаях отказа от рисования и низкий уровень выгорания у 2 преподавателей. В 18 случаях результаты проективной методики подтверждают наличие среднего уровня выгорания, у 17 преподавателей подтверждены результатами проективной методики показатели высокого уровня выгорания. Таким образом, у 35 преподавателей результатами проективной методики подтверждено наличие выгорания разного уровня. У 2 преподавателей по результатам проективной методики отсутствует выгорание, но согласно результатам других методик уровень выгорания у данных преподавателей является средним, и в 1 случае результаты проективной методики подтверждают отсутствие выгорания. У 6 преподавателей выявлен низкий уровень выгорания, но согласно проективной методике в данных рисунках присутствуют признаки эмоционального выгорания, что может указывать на наличие у данных преподавателей выгорания. Данные рисуночной методики подтверждают результаты других методик, исследовавших уровень эмоционального выгорания.

Таким образом, для профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа характерен высокий и средний уровень эмоционального выгорания, что может быть связано как с организационными факторами повседневной деятельности, так и с внутренними факторами, обуславливающими эмоциональное выгорание [5]. Характерным является проявление редукции профессиональных обязанностей, что может быть связано с невозможностью прогнозирования в полном объеме результатов своего труда, отсутствием ожидаемой эмоциональной отдачи в своей работе, высокой рабочей нагрузкой.

*3. Взаимосвязь профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа*

В результате анализа взаимосвязи с помощью точного критерия Фишера профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского медицинского ВУЗа было установлено, что при увеличении показателя эмоционального выгорания от низкого уровня к высокому уровню изменяется направленность профессиональной мотивации от внутренней к внешней мотивации. Другими словами, чем выше уровень эмоционального выгорания, тем в большей степени выражена внешняя мотивация, и соответственно, менее выражена внутренняя мотивация. Выявлена взаимосвязь между высоким уровнем выгорания и неудовлетворенностью такими внешними характеристиками профессии как, режим работы, престиж профессии, условия труда, размер заработной платы. Такие характеристики профессиональной деятельности, как разнообразие работы, самостоятельность в работе, участие в развитии предприятия, возможность общения в процессе работы соответствуют низкому уровню эмоционального выгорания. Таким образом, возникновению и развитию эмоционального выгорания способствует направленность личности на удовлетворение потребности в признании и уважении, собственной значимости и независимости, потребность в поощрениях и одобрении выполняемой работы. У преподавателей, направленных на саму деятельность и качество ее выполнения, ориентированных на создание новых, творческих, альтернативных решений различных проблем, проявление гибкости в сфере профессиональной деятельности и компетентности в целом, характерно благополучное, стабильное психологическое состояние и низкий уровень эмоционального выгорания. Полученный

результат, возможно, связан с личностными особенностями преподавателей, обуславливающими тот или иной вид мотивационной направленности, который, в свою очередь, определяет уровень эмоционального выгорания [1].

Применив корреляционный анализ результатов личностных характеристик преподавателей и шкал по используемым методикам, с помощью коэффициента корреляции Спирмена, и уровнем значимости  $\alpha$  не более 0,05, в ходе статистической обработки выявлены следующие *значимые корреляционные связи*:

- Отрицательная корреляция:

- между *возрастом, стажем и напряженностью работы* ( $P = -0,04$ ). Это указывают на то, что чем выше возрастные показатели и показатели стажа работника, тем слабее выражена напряженность выполняемой деятельности, что, возможно, связано с высоким уровнем профессионализма специалистов, и получаемая трудовая нагрузка не воспринимается как напрягающая и требующая от работника дополнительных физических и интеллектуальных усилий.

- между *возрастом и ощущениями счастья, чувства злости и страха* ( $P = -0,02$ ,  $P = -0,03$ ,  $P = -0,01$ ), что указывает на то, что чем больше возраст, тем реже будут испытываться данные чувства. Ощущение счастья может проявляться реже, потому, что для его возникновения, вероятно, с течением времени, требуются все большие стимулы и их интенсивность. Возможно, это связано со слабым контактом со своим внутренним состоянием и неумением дифференцирования своих чувств, поэтому может не уделяться должного внимания переживанию различных чувств. Чувства злости и страха реже проявляются с увеличением возраста и стажа, вероятно, в связи с принятием на себя ответственности за все происходящее в жизни и за принятие решения, интернальным локусом контроля.

- между *стажем и чувством злости и страха* ( $P = -0,03$ ,  $P = -0,001$ ), что означает, что с увеличением стажа работы, специалист реже будет чувствовать злость и испытывать страх, что может быть связано с обретением внутреннего чувства уверенности в своих силах и профессиональных возможностях в силу увеличивающегося опыта и адекватной оценки предъявляемых требований к специалисту и соответствующей возможности их выполнения.

- Положительная корреляция:

- между *стажем и удовлетворенностью трудом* ( $P = 0,02$ ), означает, что при увеличении трудового стажа преподавателя возрастает удовлетворенность своим трудом, что, вероятно, связано с получением

новых возможностей и способов решения различных задач уже другими способами вследствие приобретения опыта в данной сфере, что, в свою очередь, обеспечивает для специалиста благоприятное субъективное состояние удовлетворения своего профессионального потенциала.

- между *стажем и самостоятельностью* ( $P = 0,01$ ), говорит о том, что при увеличении стажа возрастает самостоятельность преподавателя в выполнении трудовых задач, что можно объяснить стремлением преподавателя к индивидуальной форме работы и потребностью принятия на себя ответственности за выполняемые действия, в качестве аргумента зрелости личности профессионала и его состоятельности как специалиста.

- между *стажем и шкалой «Неудовлетворенности собой»* методики В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина ( $P = 0,03$ ), свидетельствует о том, что при увеличении стажа работы возрастает ощущение неудовлетворенности собой. Внешне это может проявляться в плохо скрываемом раздражении в адрес людей, более социально успешных. Из сниженного самоуважения может вытекать явление трудоголизма, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремления все делать лучше всех. Можно предположить, что это связано с предъявлением высоких требований специалиста к самому себе, заниженной самооценкой, предвзятым отношением к своим умениям и навыкам, сомнением в своих способностях и чувством несоответствия своих возможностей и предъявляемых к ним изменяющихся требований, отсутствием гибкости в постоянно меняющихся условиях и неспособности к ним приспособиться.

- между *стажем и шкалой «Личностной отстраненности»* методики В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина ( $P = 0,02$ ) означает, что при росте стажа преподаватель будет все чаще проявлять признаки личностной отстраненности, что может проявляться в эмоциональной закрытости, склонности к интроверсии, формализации всех контактов. Объяснить наличие данной связи можно, обратив внимание на то, что личностная отстраненность, изначально, является защитным психологическим механизмом, предназначенным для того, чтобы справляться с эмоциональными стрессами в рамках профессиональной деятельности. Но когда этот механизм начинает функционировать постоянно, непрерывно и быть неотъемлемой частью трудового процесса – тогда можно говорить о негативном симптоме эмоционального выгорания.

- между *стажем и возможностью профессионального роста* ( $P = 0,02$ ) отражает

усиливающееся стремление преподавателя к построению своей карьеры с увеличением трудового стажа. Возможно, это связано с потребностью в саморазвитии и такими личностными свойствами, как целеустремленность и упорство в достижении целей, с желанием осваивать новые сферы деятельности, лично развиваться и реализовывать свои профессиональные амбиции.

– между *стажем и возможностью страхования* (медицинского, пенсионного) говорит о возрастании желания страхования с увеличением трудового стажа. Вероятно, это связано с удовлетворением базовой потребности в безопасности, желанием получения социальных гарантий для сведения к минимуму чувства страха, неизвестности.

Таким образом, для профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа характерны стремления к построению своей карьеры, к большей самостоятельности в выполнении своих профессиональных обязанностей, связанные с увеличением трудового стажа и возрастного показателя. В таких условиях с одной стороны возрастает удовлетворенность своим трудом, а с другой стороны возрастает ощущение неудовлетворенности собой. При возрастании стажа работы, специалисты реже будут чувствовать злость, и испытывать страх, также преподаватель будет все чаще проявлять признаки личностной отстраненности и неудовлетворенности собой. При увеличении возрастного показателя реже будет ощущаться чувство счастья. Кроме того, чем выше возрастные показатели и показатели стажа преподавателя, тем слабее выражена напряженность выполняемой деятельности.

### Выводы

Исследование взаимосвязи профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания профессорско-преподавательского состава медицинского ВУЗа позволило сделать следующие выводы:

- При увеличении показателя эмоционального выгорания от низкого уровня к высокому уровню изменяется направленность профессиональной мотивации от внутренней к внешней мотивации.

- Возникновению и развитию эмоционального выгорания способствует направленность личности на удовлетворение потребности в признании и уважении, собственной значимости и независимости, потребность в поощрениях и одобрении выполняемой работы.

- У преподавателей, направленных на саму деятельность и качество ее выполнения, ориентированных на создание новых, творческих, альтернативных решений

различных проблем, проявление гибкости в сфере профессиональной деятельности и компетентности в целом, характерно благополучное, стабильное психологическое состояние и низкий уровень эмоционального выгорания.

В соответствии с полученными результатами возможны следующие рекомендации для повышения профессиональной мотивации и снижения уровня эмоционального выгорания и его негативных последствий:

- Эффективными методами стимулирования трудовой активности являются удовлетворение материальных и социальных потребностей преподавателей, повышение профессионального уровня преподавателей путем предоставления возможности посещения различных курсов, тренингов, семинаров.

- Необходимым является оптимизация учебной нагрузки преподавателя путем снижения аудиторной ее части и увеличения объема самостоятельной работы студентов, в которой преподаватель выступает, главным образом, как наставник и консультант обучающихся.

- Обеспечение преподавателей современными материально – техническими и информационными средствами обучения, гарантированный доступ преподавателей к электронным базам научной информации, сети Интернет, а так же оснащение учебных мест современными техническими средствами обучения.

- Для создания и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе необходимо проведение специальных тренингов для повышения сплоченности коллектива, создания положительного эмоционального фона, разрешения конфликтных ситуаций. Обучение в рамках тренингов или семинаров методом саморегуляции, нервно-мышечной релаксации, саморефлексии, аутогенной тренировки, повышению самооценки и уверенности в себе и своих возможностях, раскрытию творческого потенциала.

### Список литературы

1. Буртовая Н.Б. Личностные и профессиональные предпосылки формирования эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. – №12 (102), – 2010. – С. 141-148.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром «выгорания»: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 286 с.
3. Жалило Б. Анкета оценки мотивационного потенциала // Отдел кадров. – №15. – 2000. – С. 38-42.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
5. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – Орел – Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 330 с.
6. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб., 1999. – С. 235-237.