

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Тихоокеанский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

# ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВЫСШЕМ МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

ПРОБЛЕМЫ  
АНАЛИЗ  
СУЖДЕНИЯ

Материалы научно-методической конференции  
Владивосток, декабрь 2015  
Выпуск 19

Владивосток  
Медицина ДВ  
2017

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

# ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВЫСШЕМ МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

ПРОБЛЕМЫ  
АНАЛИЗ  
СУЖДЕНИЯ

Материалы научно-методической конференции  
Владивосток, декабрь 2015  
*Выпуск 19*



Владивосток  
Медицина ДВ  
2016

УДК 61:378  
ББК 74.58  
И66

*Утверждено в печать редакционно-издательским советом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России*

**Рецензенты:** А.Г. Филипова, доктор социологических наук, профессор кафедры социальных наук Школы гуманитарных наук Дальневосточного федерального университета (Владивосток);  
Г.Н. Бондарь, доктор медицинских наук, директор Института дополнительного профессионального образования и аккредитации Тихоокеанского государственного медицинского университета (Владивосток).

Под общей редакцией д.м.н., профессора В.Б. Шуматова  
Научный редактор: д.м.н., профессор Е.В. Крукович

Составитель: Е.Н. Гринько

**Инновационные технологии в высшем медицинском образовании: проблемы, анализ, суждения** : материалы научно-методической конференции, Владивосток, декабрь 2015. Вып. 19. [Электронный ресурс] / под общ. ред. д.м.н. В.Б. Шуматова; Тихоокеанский государственный медицинский университет. – Электрон. дан. – Владивосток: Медицина ДВ, 2016. – [51 с.]. – 1 CD-ROM. – Систем. требования: процессор с частотой 1,3 ГГц (Intel, AMD); оперативная память от 256 МБ, Windows (XP; Vista; 7 и т.п.); Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог. – ISBN 978-5-98301-102-1

В книге представлены проблемы педагогической деятельности, протекающей в условиях современного высшего медицинского образовательного учреждения. Рассматриваются современные вопросы психолого-педагогических основ обучения в современном вузе, применения информационных технологий в современном образовательном процессе, использования новых методов обучения на факультете повышения квалификации в ТГМУ.

Специальное внимание уделено инновационным активным и интерактивным методам и технологиям, способствующим развитию творческой активности и самостоятельности студентов, вопросам повышения качества обучения и оценки результатов образовательной деятельности студентов.

В книгу включены материалы выступлений участников научно-методической конференции «Инновационные технологии в высшем медицинском образовании. Проблемы. Анализ. Суждения», состоявшейся в декабре 2015 г. в ГБОУ ВПО ТГМУ Минобразования РФ, а также выпускных квалификационных работ слушателей дополнительного образования ФПК и ППС по специальности «Преподаватель высшей школы».

Книга предназначена для преподавателей медицинских вузов, аспирантов и других специалистов, занятых в сфере высшего медицинского образования.

ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России  
690600, Владивосток, пр. Острякова, 2

Издание подготовлено  
редакционно-издательским отделом ТГМУ

Изготовитель CD-ROM:  
типография Дирекции публикационной деятельности  
690950, Владивосток, ул. Пушкинская, 10

Верстка Т.Л. Пинчук  
Опубликовано 31.01.2017  
Формат PDF, объем 2,56 МБ  
[Усл. печ. л. 6,38], тираж 100 экз.

ISBN 978-5-98301-102-1

© ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, 2017  
© Медицина ДВ, 2017

# Модуль I

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

---

### ПРОБЛЕМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА

*Люкшина Д.С.*

*ГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации*

**Аннотация.** Важным вопросом в высшей школе является проблема эмоционального выгорания. В статье излагаются результаты исследования, в котором была выявлена взаимосвязь профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у преподавателей медицинского вуза на примере факультета общественного здоровья ТГМУ.

**Ключевые слова:** внутренняя и внешняя мотивация, эмоциональное выгорание, социально-демографические характеристики, профессиональная деятельность, профессорско-преподавательский состав вуза.

В значительной степени подвержены развитию эмоционального выгорания преподаватели. Эмоциональное выгорание – постепенно развивающийся во времени профессиональный стресс, являющийся следствием нарушения баланса между индивидуально-личностными характеристиками и высокими требованиями профессиональной среды, характеризующийся развитием негативных установок по отношению к себе, работе, окружающему миру, психосоматическими нарушениями, низким уровнем осознанной саморегуляции. Под профессиональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения личности. В результате выгорания развиваются психосоматическая усталость, эмоциональное истощение, появляются немотивированное беспокойство, тревога, раздражительность, возникают вегетативные расстройства, снижается самооценка, утрачивается осознание смысла собственной деятельности. Определены предпосылки развития выгорания, но не изучен механизм прогнозирования возникновения выгорания с их учетом. Нет единых взглядов на вопрос этиопатогенеза выгорания, отсутствуют устоявшиеся единые диагностические критерии. Малоизучена связь выгорания с видами мотивации. Решение данных проблем особенно важно для разработки мер по предупреждению выгорания.

Профессиональный труд педагогов отличается высокой эмоциональной и психической напряженностью. Уровень мотивации влияет на эмоциональный настрой и результативность деятельности. Профессиональная мотивация – сложное соотношение побуждений и мотивов личности, выступающее движущей силой развития профессионализма, и служащее фактором и механизмом его развития [5]. Проанализировав эмпирические исследования взаимосвязи профессиональной

мотивации и эмоционального выгорания, можно сделать вывод о противоречивости и неоднозначности полученных данных. Недостаточно исследованы вопросы формирования мотивации преподавателей, ориентированной на качество образовательного процесса, вопросы разработки эффективных мотивационных программ для профессорско-преподавательского состава. При проведении теоретического анализа по данной теме был обнаружен пробел в информативной составляющей части о взаимосвязи возникновения эмоционального выгорания с наличием определенной профессиональной мотивации у преподавателей медицинского вуза. Решение данных проблем особенно важно для разработки мер по предупреждению выгорания. Наличие значительной внутренней мотивации, внешней положительной для субъекта, может предупреждать профессиональное выгорание или снижать негативные последствия.

Объект исследования: профессиональная мотивация и эмоциональное выгорание у преподавателей.

Предметом исследования является профессиональная мотивация и уровень эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава (ППС) факультета общественного здоровья (ФОЗ).

Цель исследования: выявление взаимосвязи профессиональной мотивации и уровня эмоционального выгорания у ППС ФОЗ.

Гипотеза заключается в предположении о том, что у ППС ФОЗ при увеличении уровня эмоционального выгорания от низкого к высокому изменяется направленность профессиональной мотивации от внутренней к внешней мотивации.

Характеристика выборки: основной состав выборки представлен 69 преподавателями ФОЗ ГБОУ ВПО ТГМУ Минздрава России возрасте от 23 до 77 лет (13 мужчин и 56 женщин). У всех 69 респондентов имеется высшее образование. Стаж работы в вузе от 5 месяцев до 50 лет. Состоящих в браке из них 32 человека, не состоящих в браке/разведенных/овдовевших 37 человек.

В целях исследования влияния возраста, стажа и пола на уровень эмоционального выгорания и направленность профессиональной мотивации общая эмпирическая выборка, состоящая из 69 человек, была разделена на подгруппы в соответствии с наиболее общей и распространенной возрастной периодизацией: группа от 23 до 30 лет составила 8 преподавателей, группа от 31 до 39 лет – 11 человек, от 40 до 49 лет – 12 человек, в группе от 50 до 59 лет – 18 преподавателей, от 60 до 69 лет – 12 человек, от 70 до 77 лет – 5 человек. При разделении по принципу половой принадлежности группа мужчин составила 13 человек, группа женщин 56 человек. Группы с различным стажем работы: от 5 месяцев до 5 лет – 18 человек, от 6 лет до 10 лет стажа – 13 человек, от 11 до 20 лет – 11 человек, от 21 до 30 лет стажа – 10 человек, от 31 до 40 лет стажа – 12 человек, от 41 до 50 лет стажа – 5 человек.

Основные методы исследования: анкетирование, тестирование, методы математической обработки. Для исследования профессиональ-



ной мотивации преподавателей использовалась методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана) и анкета для оценки мотивационного потенциала. Для исследования уровня эмоционального выгорания использовались: опросник на выгорание MBI, адаптирован Н.Е. Водопьяновой; методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина); авторская анкета для оценивания личностных характеристик исследуемых; проективная методика: «Я и моя профессия». Включение проективного метода в методическую батарею исследования обусловлено необходимостью получения большего объемного содержательного объема информации.

При проведении исследования можно отметить ряд сложностей: многие респонденты с подозрением относились к анкетированию, в основном по причине неосведомленности о предстоящем исследовании, требовалось большое количество времени на объяснение целей и задач. Некоторые исследуемые демонстрировали недовольство большим, на их взгляд, объемом информационного материала, отказываясь от участия в опросе, либо отказываясь от выполнения лишь каких-либо из методик, объясняя свой отказ недостатком времени, отсутствием желания или не объясняя причину отказа.

По этой причине на каждом этапе исследования принимало участие разное количество преподавателей: методику К. Замфир в модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности» выполнили 68 преподавателей; анкету для оценки мотивационного потенциала выполнили 59 преподавателей; опросник на выгорание MBI, адаптированный Н.Е. Водопьяновой прошли 68 преподавателей; методику В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина «Диагностика уровня эмоционального выгорания» выполнили 67 преподавателей; на вопросы авторской анкеты, касающиеся удовлетворенности трудом, ответили 69 преподавателей, на вопросы влияния нововведений ответили 68 преподавателей, на вопросы значимости характеристик работы ответили 69 преподавателей; в проективной методике «Я и моя профессия» приняли участие 44 преподавателя.

Для проведения статистической обработки использовался качественный и количественный анализ (программ SPSS версия 14.5: описательная статистика, корреляционный анализ Спирмена, критерий Фишера и Манна-Уитни).

Результаты и их обсуждение:

Исследование профессиональной мотивации ППС ФОЗ по методике «Исследование профессиональной мотивации» К. Замфир в модификации А. Реана позволило установить, что у 51 преподавателя преобладает внутренняя мотивация, что указывает на наличие внутреннего интереса к выполняемой деятельности, которая доставляет удовольствие и может продолжаться достаточно долго без внешних подкреплений [8]. У 4 преподавателей равное значение каждого из видов мотивации. У 8 преобладает внешняя положительная мотивация, что говорит о стремлении к удовлетворению внешних потребностей.

У 5 доминирует внешняя отрицательная мотивация, преобладают мотивы избегания порицания, наказания, критики.

Для преподавателей характерен оптимальный мотивационный комплекс, они обладают внутренним стремлением к выполнению деятельности, и для них высока значимость педагогической деятельности. У них доминируют ценностные ориентации, связанные с передачей опыта и знаний, самореализацией в процессе преподавания [11].

Анализ результатов по методике определения мотивационного потенциала показал, что у 26 преподавателей доминирует внутренняя мотивация, у 14 равное соотношение внутренней и внешней мотиваций, у 19 доминирует внешняя мотивация.

По результатам вопросов авторской анкеты, связанных с профессиональным удовлетворением своим трудом, было выявлено, что не удовлетворены: размером заработной платы – 45 человек, санитарно-гигиеническими условиями – 15, режимом работы – 14, разнообразием работы – 9, продвижением по службе – 9, отношениями с руководством – 2, самостоятельностью в работе – 2. Отношениями с коллегами сотрудники удовлетворены. У ППС выявлено негативное отношение к различного рода нововведениям: у 28 преподавателей нововведения снижают трудовую активность, на 18 – не действуют, и у 22 – повышают трудовую активность. Вероятно, они ригидны в профессиональных установках и могут испытывать страх несоответствия новым условиям. Вопрос авторской анкеты позволил выявить наиболее значимые для преподавателей характеристики работы: благоприятный психологический климат в коллективе; высокая заработная плата; благоприятные условия труда; возможность профессионального роста; престиж профессии.

Результаты исследования показывают, что наиболее значимыми видами мотивации преподавателей являются доплаты в виде премий и бонусов, возможность обучения в виде различных семинаров, тренингов, курсов, доплаты на оздоровление, доплаты за стаж и предоставление возможности страхования, оплаты путёвок и спортивного абонемента в спортзал, бассейн и т.п. Таким образом, преподаватели больше всего ориентированы на мотивацию в виде различных доплат, возможности обучения, страхования и спортивного абонемента, что может быть связано со стремлением к овладению новыми умениями и навыками, личностному развитию, здоровому образу жизни и расширению своих возможностей, при этом материальные поощрения не только стимулируют данные проявления, но в большой мере способствуют их развитию.

Исследование уровня эмоционального выгорания проводилось опросником на выгорание MBI, адаптированным Н. Е. Водопьяновой, и позволило определить высокий уровень у 28 преподавателей эмоционального выгорания, у 22 – эмоционального истощения, у 16 – деперсонализации, у 19 – редукции личных достижений. Низкий уровень эмоционального выгорания у 9 человек, средний у 31. Таким образом, для преподавателей характерен высокий и средний уровень эмоцио-

нального выгорания, что означает наличие негативной симптоматики эмоционального выгорания и частое её проявление при различных обстоятельствах профессиональной деятельности. Такой результат может быть связан как с организационными факторами повседневной деятельности, так и с внутренними факторами, обуславливающими эмоциональное выгорание [10].

Результаты методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко в модификации Е. П. Ильина позволили выявить, что у 14 преподавателей существует сложившийся симптом и у 21 – складывающийся симптом редукции профессиональных обязанностей. Складывающийся симптом неудовлетворенности собой существует у 12 респондентов, у 5 – сложившийся. У 15 преподавателей выявлен складывающийся симптом эмоциональной отстраненности, у 3 – сложившийся. У 4 преподавателей выявлен складывающийся симптом загнанности в клетку, у 2 сложившийся. У 8 выявлен складывающийся симптом личностной отстраненности, у 1 – сложившийся. Из представленных данных выделяется как сложившийся, так и складывающийся симптом редукции профессиональных обязанностей, который может вызвать понижение испытываемого удовлетворения от выполняемой работой, невозможность видеть перспективы профессиональной деятельности, и утрату собственной эффективности. Вызывают опасение складывающиеся симптомы неудовлетворенности собой и эмоциональной отстраненности, проявляющиеся в работе и личной жизни, такие как раздражительность, агрессивность, чувствительность, безразличие. Для группы преподавателей характерна редукция профессиональных обязанностей, снижение эмоциональной отдачи, невозможность прогнозирования результатов работы [9].

При интерпретации результатов проективной методики «Нарисуй себя и свою профессию» у преподавателей, отказавшихся от рисования, наблюдается высокий уровень выгорания у 11 человек, средний у 11, низкий у 2. По результатам проективной методики высокий уровень выгорания у 17, средний у 18 человек. У 35 человек есть выгорание, у 2 – отсутствует, но по другим методикам у них – средний уровень выгорания, у 6 – низкий уровень, но по проективной методике, есть признаки эмоционального выгорания, и у 1 отсутствует выгорание по всем методикам. У ППС ФОЗ преобладает высокий и средний уровень выгорания, редукция профессиональных обязанностей. Данные проективной методики подтверждают результаты других методик и указывают на наличие эмоционального выгорания разной степени выраженности.

Для выявления анализа взаимосвязи уровня эмоционального выгорания и профессиональной мотивации у профессорско-преподавательского состава факультета общественного здоровья использовался точный критерий Фишера. Было выявлено, что при возрастании эмоционального выгорания направленность профессиональной мотивации меняется от внутренней к внешней. Существует связь высокого уровня эмоционального выгорания и неудовлетворенности характеристиками



работы: ее режимом, условиями труда, размером заработной платы, престижем профессии. Развитию выгорания способствует направленность на удовлетворение потребности в собственной значимости и независимости, в признании и уважении, в поощрениях и одобрении. У преподавателей, направленных на саму деятельность и качество её выполнения, ориентированных на создание новых, творческих, альтернативных решений различных проблем, проявление гибкости в сфере профессиональной деятельности и компетентности, характерно благополучное, стабильное психологическое состояние и низкий уровень эмоционального выгорания [1].

Применив корреляционный анализ к результатам личностных характеристик ППС ФОЗ и шкал по методике К. Замфир в модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности», анкеты для оценки мотивационного потенциала, опросника на выгорание MBI, адаптированного Н.Е. Водопьяновой, методики В.В. Бойко в модификации Е. П. Ильина «Диагностика уровня эмоционального выгорания», проективной методике «Я и моя профессия» с помощью коэффициента корреляции Спирмена, и уровнем значимости не более 0,05, мы выявили следующие корреляционные связи. Для ППС ФОЗ характерно с увеличением трудового стажа и возрастного показателя стремление к построению карьеры, к большей самостоятельности в выполнении профессиональных обязанностей. В таких условиях, с одной стороны, возрастает удовлетворенность трудом, а с другой стороны, возрастает ощущение неудовлетворенности собой. При возрастании стажа работы реже будут чувствовать злость и испытывать страх, при возрастании возрастного показателя реже будет ощущаться чувство счастья. Чем выше возрастные показатели и показатели стажа преподавателя, тем слабее выражена напряжённость выполняемой деятельности. С увеличением трудового стажа возрастает желание страхования. Кроме этого, при росте стажа преподаватель будет все чаще проявлять признаки личностной отстраненности и неудовлетворенности собой [1].

Исследование влияния социально-демографических характеристик, таких как возраст, стаж и пол исследуемых, на уровень эмоционального выгорания и направленность профессиональной мотивации с помощью U-критерия Манна — Уитни позволил выявить значимые различия (при  $p < 0,05$ ).

Исследование влияния возраста на уровень эмоционального выгорания и направленность профессиональной мотивации показало.

Наличие низкого уровня эмоционального выгорания характерно для лиц возрастной группы от 23 до 30 лет, проявляющихся в стремлении не только к построению карьеры, которая зачастую видится в «более лучшем свете» в начале профессионального пути, но и к активному поиску спутника жизни, налаживанию межличностных отношений, общему устройству в жизни, что в совокупности может обеспечивать эмоциональное благополучие человека [6].

Преподаватели, вошедшие в группу от 40 до 49 лет, оказались с наиболее высокими показателями эмоционального выгорания. Можно

предположить, что это связано с особенностями возраста, с частично совпадающим с этим возрастом кризисом середины жизни. Примерно в этом возрасте наступает момент, когда человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, он задумывается о том, чего достиг, оценивает свои профессиональные достижения в виде повышения заработной платы, статуса, должности и т.д. Если этого не происходит, осознанно или нет, человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворенность трудом, переутомление, что в свою очередь приводит в последующем к развитию эмоционального выгорания [6].

Средний и высокий уровень эмоционального выгорания характерен для возрастной группы от 31 до 39 лет, что также, возможно, связано с кризисом середины жизни. В группе от 60 до 77 лет выявлен средний уровень эмоционального выгорания, что, вероятно, связано с особенностями возраста, для которого характерен уход на пенсию, и в случае продолжения деятельности, зачастую, эта деятельность приносит больше удовольствия в силу большого жизненного и профессионального опыта, достигнутых результатов и удовлетворения потребности в передаче этого опыта и ощущении собственной значимости [6].

Преобладание внутреннего интереса к выполняемой деятельности характерно для возрастных групп:

- от 23 до 30 лет, что, вероятно, связано с наличием энтузиазма и ощущением своей компетентности в начале профессионального пути и, соответственно, желанием проникнуться сутью выполняемой деятельности и её глубоким осмыслением [4];
- от 50 до 69 лет, что можно объяснить приобретением или осознанием в этом возрасте высших потребностей в самоактуализации, раскрытии творческого потенциала, желании заниматься любимым делом [3].

Ориентация на внешние характеристики работы характерна для возрастных групп:

- от 31 до 49 лет, что, возможно, связано с практическими потребностями в материальном обеспечении себя, семьи, в достижении статуса, положения в обществе в соответствии с собственными убеждениями [7];
- от 70 до 77 лет, что, возможно, связано с возрастными особенностями данного периода, проявляющимися в стремлении к комфортной деятельности, благоприятным условиям труда, оптимальному режиму [2].

Исследование влияния стажа работы на уровень эмоционального выгорания и направленность профессиональной мотивации показало:

- наличие среднего уровня выгорания и в группе со стажем от 5 месяцев до 5 лет, что может быть связано с несоответствием ожиданий, связанных с профессией, и реальной действительностью, ощущением собственной некомпетентности при столкновении с трудностями в силу недостатка профессионального опыта. Но отсутствие в данной группе высокого уровня выго-