Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 17 имени Эдуарда Есаяна
муниципального образования городской округ
город-курорт Геленджик

Т.М.Комарова
Е.В.Батищева

Профилактика эмоционального выгорания педагогов школ ШНОР

Методическое пособие

Геленджик, 2026

УДК 316.74:373.2(075.8)
ББК С55.55я73
К-51

Рецензенты:

Бубнова И.С., кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета

Комарова Т.М., Батищева Е.В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов школ ШНОР: методическое пособие. – Геленджик, 2026. – 127с.

В методическом пособии систематизированы основные психолого-педагогические подходы к изучению эмоционального выгорания у педагогов. Представлен авторский взгляд на проблему детерминации эмоционального выгорания, обобщены результаты исследования эмоционального выгорания, а также разработаны рекомендации по проведению тренинга, направленные на его профилактику.

Методическое пособие предназначено для педагогов, психологов; может быть полезно другим специалистам, занимающимся вопросами организации труда и профилактики эмоционального выгорания в условиях педагогического коллектива школ, в том числе школ с низкими образовательными результатами.

© Комарова Т.М., Батищева Е.В., 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение: определение проблемного поля……..... 4

1. Понятие «психологический стресс» и подходы к его изучению ……. 12

2. Модель профессионального стресса …….. 34

3 Теоретический анализ подходов к проблеме эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологии и педагогике ……. 39

4 Факторы эмоционального выгорания ……... 45

5 Профессиональная деформация…… 51

6.Профессиональные деформации педагога..... 54

7 Общие рекомендации, направленные на профилактику эмоционального выгорания педагогов……..... 57

8. Алгоритм работы психолога при проведении тренинга, ориентированного на профилактику эмоционального выгорания у учителей школ с низкими образовательными результатами..... 61

9. Методическая разработка тренинга «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности специалиста»…….. 65

10. Методическая разработка двухдневного тренинга «Профилактика эмоционального выгорания»……. 97

Заключение …… 107

Список использованных источников…… 109

Приложения…… 116

ВВЕДЕНИЕ:
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ

Работа учителя в школах с низкими образовательными результатами - это настоящий вызов. Часто нам приходится сталкиваться с большим количеством трудностей: недостаток ресурсов, низкая мотивация у учеников, сложности с родителями и непростая атмосфера в коллективе. Всё это требует от нас не только профессиональных знаний, но и огромных сил, терпения и эмоциональных ресурсов.

Диагностика педагогов нашей школы показала, что большая часть педагогов имеют профессиональные дефициты. Результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогов по уровням:

- Высокий: 4 педагога (≈11,4%)
- Средний: 26 педагогов (≈74,3%)
- Низкий: 4 педагога (≈11,4%)
- Минимальный: 1 педагог (≈2,9%)

Средние показатели по уровню:

Высокий:

- Предметная часть: 86,9
- Методическая часть: 89,1
- % КИМ: 88,7
- Диапазон % КИМ: 82,5–93,0

Средний:

- Предметная часть: 63,8
- Методическая часть: 65,3
- % КИМ: 64,7
- Диапазон % КИМ: 50,8–79,1

Низкий:

- Предметная часть: 39,7
- Методическая часть: 40,3
- % КИМ: 40,0
- Диапазон % КИМ: 32,3–49,2

Минимальный:

- Предметная часть: 34,5
- Методическая часть: 2,8
- % КИМ: 16,9

Общая средняя по школе:

- Предметная часть: 62,8
- Методическая часть: 63,4
- % КИМ: 63,3

Распределение по предметным областям:

- Начальные классы (14 педагогов): 9 — «средний», 4 — «низкий», 1 — «минимальный». В «высоком» уровне никого. Это основная зона внимания.

- Русский язык (7 педагогов): 3 — «высокий», 4 — «средний». Сильная предметная и методическая подготовка.

- История (5 педагогов): все в «среднем» уровне. Есть потенциал для роста.

- Математика (4 педагога): все в «среднем» уровне. Нужны точечные траектории повышения.

- Остальные предметы (биология, физика, химия, география, ИКТ): преимущественно «средний»; есть единичные «высокие» результаты (например, по биологии).

Ключевые наблюдения:

- Большинство педагогов — в «среднем» уровне (≈3 из 4). Это хорошая база для системного повышения результатов.

- В группах «высокий» — сильная методическая составляющая (ср. ≈89) и высокий % КИМ (≈89).

- В «среднем» уровне заметен разброс предметной части (от 31 до 93,8), что указывает на неоднородность подготовки: у части сильнее методика, у части - содержание.

- «Низкий» и «минимальный» уровни сконцентрированы в начальной школе - требуется прицельная поддержка (особенно методическая, есть экстремально низкий показатель 2,8).

В целом предметная и методическая части сопоставимы (≈63), что говорит о необходимости сбалансированной работы и по содержанию, и по методике.

Уровни выраженности профессиональных дефицитов у учителей, характеристика:

1. Низкий уровень:

- Учителя демонстрируют хорошие знания и навыки.

- Уверенно реализуют учебные программы.

- Емко и ясно объясняют материал.

- У них отсутствуют или минимальны признаки профессиональных пробелов.

- Способны адаптировать методы обучения под разные ситуации и потребности учеников.

2. Средний уровень:

- Есть некоторые слабые стороны в знаниях или педагогических навыках.

- Время от времени возникают трудности с объяснением сложных тем.

- Требуют дополнительной поддержки или методов совершенствования.

- В основном успешно реализуют учебные задачи, однако иногда возникают промахи или недоразумения.

3. Высокий уровень:

- Обнаруживаются значительные пробелы в знаниях или навыках.

- Трудности с подготовкой и проведением уроков.

- Часто не удаётся полностью донести материал до учеников.

- Требуют существенного вмешательства для коррекции профессиональных дефицитов.

- Могут проявляться в низкой мотивации или низком уровне педагогической эффективности.

Диагностика профессионального выгорания у педагогов школы позволила сфурмулировать следующие выводы.

- Большинство учителей находятся на среднем уровне профессионального выгорания; небольшая группа — на высоком уровне; и есть компактная группа с низким/минимальным уровнем (в основном начальные классы).

- По выгоранию: ориентировочно 20% педагогов — высокий уровень (примерно 7 человек из 35), около 50% — средний (примерно 17–18 человек), около 10% — низкий (примерно 3–4 человека). Оставшиеся ~20% с минимальными признаками выгорания.

Как соотносятся дефициты и выгорание?

- Учителя с низким и минимальным уровнем профессиональной готовности чаще попадают в группы высокого и среднего выгорания. Причина — постоянные затруднения в подготовке и проведении уроков, высокий стресс от контроля и проверок, ощущение недостатка компетенций.

- Группа со средним уровнем профессиональной готовности неоднородна. У части проседает предметная база, у части — методика. Это порождает разные стрессоры: у «с предметными пробелами» больше тревоги перед сложными темами и проверками; у «с методическими пробелами» — эмоциональная усталость из-за управления классом, дифференциации и оценки.

- Учителя с высоким уровнем профессиональной готовности (низкие дефициты) чаще относятся к низкому или среднему уровню выгорания. Но и среди них бывают случаи высокого выгорания — обычно из-за нагрузки, роли

«локомотива» методической работы, экзаменационного сезона, внеурочной активности.

Предметные акценты:

- Начальные классы. Здесь сосредоточена основная часть «низкого/минимального» уровня готовности. Именно эта группа дает существенный вклад в высокое выгорание. Для них особенно критичны поддержка по базовой методике (структура урока, формирующее оценивание, работа с КИМ) и снижение «операционного» стресса.

- Русский язык. Преобладают высокий и средний уровни готовности. Общий риск выгорания ниже, но может повышаться в периоды подготовки к итоговым работам и олимпиадам — важно беречь баланс нагрузки.

- История и математика. В основном средний уровень готовности. Здесь чаще наблюдается средний уровень выгорания: ресурс есть, но системная поддержка поможет избежать «скатывания» к высокому уровню.

- Остальные предметы (биология, физика, химия, ИКТ). В целом средний уровень готовности; отдельные сильные учителя могут быть ресурсом наставничества для коллег, что, кстати, снижает выгорание у обеих сторон при правильной организации.

Проведение повторной диагностики учителей школы, уже после проведения тренинга, направленного на профилактику эмоционального выгорания, показало наличие положительной динамики. Так, сократилось количество педагогов с профессиональными дефицитами и уменьшилось число педагогов с высоким и средним уровнем профессионального выгорания. Практические выводы и шаги:

- Для группы высокого выгорания. Уменьшить «точки боли»: дать наставника, упростить подготовку за счет шаблонов конспектов и банков заданий, сократить лишние отчеты. Сфокусироваться на одной-двух ключевых методических техниках на цикл (8–12 недель), чтобы быстро увидеть прогресс

и снизить тревогу, включить в работу тренинговых групп по профилактике эмоционального выгорания.

- Для группы среднего выгорания. Индивидуальные траектории развития: если проседает предметная часть — короткие курсы и разбор сложных тем; если методика — микроуроки, взаимопосещения, чек-листы качества урока. Добавить регулярную обратную связь «мягкого формата», включить в работу тренинговых групп по профилактике эмоционального выгорания.

- Для группы низкого выгорания. Использовать как ресурс: наставничество, демонстрационные уроки, участие в разработке материалов. При этом отслеживать нагрузку, чтобы не допустить перехода в средний/высокий уровень выгорания, включить в работу тренинговых групп по профилактике эмоционального выгорания.

- Для начальной школы. Приоритетная поддержка: пакет готовых сценариев, совместное планирование, со-преподавание на сложных темах, регулярные короткие коуч-сессии после наблюдения урока. Это одновременно снижает дефициты и выгорание, включить в работу тренинговых групп по профилактике эмоционального выгорания.

- Баланс нагрузки и признание. Пересмотреть расписание и внеурочную нагрузку для групп риска; вводить «тихие окна» без совещаний; отмечать маленькие достижения — это ощутимо снижает эмоциональное истощение, включить в работу тренинговых групп по профилактике эмоционального выгорания.

- Мониторинг. Раз в месяц короткая анкета по самочувствию и профессиональным трудностям + трекинг динамики по КИМ. Цель — видеть быстрые «сдвиги» и корректировать поддержку.

Таким образом, чем выше профессиональные дефициты, тем выше риск выгорания — и у нас есть компактная группа повышенного риска в начальной школе. Основная масса — «средний уровень» и «среднее выгорание», что позволяет относительно быстро улучшить ситуацию через точечную

методическую поддержку и разумную разгрузку, а также через проведение тренинга для педагогов по профилактике эмоционального выгорания.

Связывание профилактики выгорания с реальным профилем профессиональных дефицитов позволяет точечно снижать требования результатов: снижение выгорания коррелирует с улучшением климата и стабильности процесса.

Краткий перечень механизмов деятельности, на которых основано проведение тренинга по профилактике эмоционального выгорания педагогов:

- Когнитивная переоценка: изменение интерпретаций стрессоров → снижение дистресса.

- Ресурсное восстановление: системные микро-практики и перерывы → пополнение энергии.

- Социальная поддержка: мини-группы, супервизии → снижение изоляции, обмен копинг-стратегиями.

- Управление требованиями: оптимизация расписания и задач → профилактика перегруза.

- Осознанность и саморегуляция: дыхание, телесная осознанность → снижение физиологического напряжения.

- Границы: правила доступности и «окна» для восстановления → устойчивость к хронизации стресса.

Ежедневные переживания, постоянное напряжение и осознание того, что действительно многое зависит от нас - всё это может привести к так называемому эмоциональному выгоранию. Когда чувство усталости и разочарования выливается через край, появляется риск потерять мотивацию, нервозность, апатия и даже желание оставить профессию. А ведь именно такие состояния мешают эффективно работать и негативно влияют на наших учеников, которые очень чувствительны к настроению и состоянию учителя.

Это пособие создано для вас - учителей, работающих в условиях низких образовательных достижений, - чтобы помочь вам понять, как защитить себя и

сохранить силы на своем профессиональном пути. В нем собраны проверенные методы самоподдержки, практические советы и рекомендации по профилактике эмоционального выгорания. Вы узнаете, как управлять своими эмоциями, сохранять внутреннюю гармонию и создавать позитивную атмосферу в классе, несмотря на сложности.

Помните: забота о своем психическом здоровье - это не только ваше личное дело, но и залог эффективности вашей работы и успехов ваших учеников. Чаще улыбайтесь себе и окружающим, ведь даже маленькие шаги к заботе о себе могут значительно изменить ваш профессиональный и личный настрой.

Предлагаемое нами методическое пособие «Профилактика эмоционального выгорания школ ШНОР» дает возможность трансляции описанного опыта, пособие находится на официальной странице сайта школы, доступно для скачивания, в пособии четко представлены и описаны механизмы деятельности, в пособии также содержится описание достижений по выбранному направлению, эффектов внедрения практики.

1. Понятие «психологический стресс» и подходы к его изучению

Термин **«стресс»** (от англ. stress — давление, напряжение) заимствован из техники, где это слово используется для обозначения внешней силы, приложенной к физическому объекту и вызывающей его напряженность, то есть временное или постоянное изменение структуры объекта. В физиологии, психологии, медицине этот термин применяется для обозначения обширного круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. Первоначально понятие стресса возникло в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма («общего адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие (Г. Селье). Позднее стало использоваться для описания состояний индивида в экстремальных условиях на физиологическом, биохимическом, психологическом, поведенческом уровнях.

В современной научной литературе термин «стресс» используется по крайней мере в трех значениях. Во-первых, понятие стресс может определяться как любые внешние стимулы или события, которые вызывают у человека напряжение или возбуждение. В настоящие время в этом значении чаще употребляются термины «стрессор», «стресс-фактор», «стрессоген». Во-вторых, стресс может относиться к субъективной реакции и в этом значении он отражает внутреннее психическое состояние напряжения и возбуждения; это состояние интерпретируется как эмоции, оборонительные реакции и процессы преодоления, происходящие в самом человеке. Такие процессы могут содействовать развитию и совершенствованию функциональных систем, а также вызывать психическое напряжение. Наконец, в-третьих, стресс может быть физической реакцией организма на предъявляемое требование или вредное воздействие. Функцией этих физических (физиологических) реакций, вероятно, является поддержка поведенческих действий и психических процессов по преодолению этого состояния.

В связи с отсутствием общей психологической теории стресса нет и общепринятого его определения. Рассматривая различные их варианты, Н.Х. Ризви отметил следующее:

1. Иногда это понятие относят к состоянию беспокойства в организме, которое он стремится устранить или уменьшить. В таком смысле понятие стресса немногим отличается от неприятных состояний, таких как тревожность, страх.

2. Стресс также рассматривается как психологические и поведенческие реакции, отражающие состояние внутреннего беспокойства или его подавления. Такие защитные от стресса реакции или индикаторы наблюдались в различных функциональных проявлениях, включая эмоциональные, когнитивные и поведенческие.

3. Стресс определяется как событие или условие в физическом или социальном окружении, которое ведет к принятию мер по избеганию, агрессии, принятию решения об устранении и ослаблении угрожающих условий. Такое понятие как «стрессоры» подобно понятию опасность, угроза, давление, конфликт, фрустрация и экстремальная ситуация».

Таким образом, отсутствует точное определение стресса, а различные попытки исследователей в этом вопросе все еще фрагментарны и неопределены.

Следствием неоднозначности трактовки понятия «стресс», отягощенности его медико-биологическими и односторонними психологическими представлениями явилось то, что некоторые авторы, особенно отечественных работ, этому понятию предпочитают другое — **«психическая напряженность»**. Одной из основных причин такого предпочтения, по мнению Н. И. Наенко, является нацеленность этого термина на изучение психологического функционирования человека в сложных условиях.

В психологической структуре психической напряженности особая роль принадлежит мотивационным и эмоциональным компонентам. Н.И. Наенко в своих теоретико-экспериментальных исследованиях обосновал целесообразность разделения понятия психическая напряженность на два вида — операциональную и эмоциональную. Первый вид определяется процессуальным мотивом деятельности, который либо совпадает с ее целью, либо находится в близких с ней отношениях. Он характеризуется тесной связью объективного и субъективного содержания деятельности. Второй вид (эмоциональная напряженность) обусловливается доминирующим мотивом самоутверждения в деятельности, который резко расходится с ее целью и сопровождается эмоциональным переживанием, оценочным отношением к деятельности.

Анализ работ ряда исследователей, изучавших состояние психической напряженности, позволяет определить его как неспецифическую реакцию организма и личности в ответ на воздействие сложной (экстремальной) ситуации, которая зависит не только от характера экстремальных факторов, но и от степени адекватности и восприимчивости к ним организма конкретного человека, а также от индивидуальных особенностей личностного отражения ситуации и регуляции поведения в ней.

Требуется обратить внимание на тот факт, что четкого смыслового и феноменологического разграничения понятий «психологический стресс» и «психическая напряженность» исследователи не приводят. Более того, подавляющее их большинство эти понятия употребляют как синонимы, характеризующие особенности психических состояний в сложных условиях деятельности.

В ряде случаев предпринимаются попытки «развести» значения этих терминов по характеристике степени выраженности этих состояний: стресс принято рассматривать как крайнюю степень психической напряженности, которая в свою очередь используется для обозначения состояний, оказывающих

сильное и отрицательное влияние на деятельность в отличие от состояния напряжения, которое характеризует повышенное и адекватное условиям функционирование организма и личности.

Однако до настоящего времени оба этих понятия используются, как правило, в качестве синонимов и оба они не имеют достаточно четкого и тем более однозначного определения.

Теория стресса впервые была предложена Гансом Селье в 1936 г., опубликована в 1950 г., а наиболее полное ее представление и развитие нашло отражение в более поздних работах автора.

В теории Г. Селье стресс рассматривается с позиции физиологической реакции на физические, химические и органические факторы. Основное содержание теории может быть обобщено в четырех положениях.

1. Все биологические организмы имеют врожденные механизмы поддержания состояния внутреннего баланса или равновесия функционирования своих систем. Сохранение внутреннего равновесия обеспечивается процессами гомеостазиса. Поддержание гомеостазиса является жизненно необходимой задачей организма.

2. Стрессоры, то есть сильные внешние раздражители, нарушают внутреннее равновесие. Организм реагирует на любой стрессор, приятный или неприятный, неспецифическим физиологическим возбуждением. Эта реакция является защитно-приспособительной.

3. Развитие стресса и приспособление к нему проходит несколько стадий. Время течения и перехода на каждую стадию зависит от уровня стрессоустойчивости организма, интенсивности и длительности воздействия стрессора.

4. Организм имеет ограниченные резервы адаптационных возможностей по предупреждению и купированию стресса — их истощение может привести к заболеванию и смерти.

Обобщение результатов исследований позволило Г. Селье обосновать существование трех стадий процесса, названного им *общим адаптационным синдромом.*

Каждый человек в силу жизненных обстоятельств испытывает и переживает стрессовые ситуации. Стресс является причиной многих заболеваний, а значит, наносит ощутимый вред здоровью человека.

Утомление, страх, боль, усилие, потеря крови, унижение человеческого достоинства, неожиданно крупный успех, ведущий к ломке всего жизненного уклада – любое из перечисленных условий может вызвать стресс.

Исследователи рассматривают стресс:

- как стимул: стресс может рассматриваться как характеристика окружающей среды (нехватка времени, нездоровая обстановка на работе и т.д.);
- как реакцию: как состояние психического напряжения, возникающее в ответ на сложные обстоятельства;
- как отсутствие равновесия в отношениях между человеком и окружающей обстановкой. Если требования среды становятся более высокими, чем предполагаемая способность удовлетворять их, человек испытывает стресс. Это показано на рис.1



Рисунок 1- Модель развития стресса

В этой модели акцент делается на предполагаемых способностях и требованиях обстановки, а не на фактических требованиях. Однако, может

существовать разрыв между требованиями и возможностями, но человек не испытывает стресс, если этого не осознает.

Стресс проявляется по-разному. Могут возникать:

- субъективные эффекты: чувство общей усталости, апатии, низкая самооценка;
- поведенческие эффекты: злоупотребление алкоголем, потеря аппетита и т.д.;
- когнитивные эффекты: чрезмерно острая реакция на критику, неспособность сосредоточивать внимание;
- физиологические эффекты: повышенное кровяное давление и содержание глюкозы в крови, учащенное сердцебиение, затрудненное дыхание;
- проблемы со здоровьем: коронарная недостаточность, язва желудка, головные боли и т.д.;
- организационные последствия: неудовлетворенность работой, плохие отношения с коллегами и т.д.

У.Б.Кеннон полагал, что стресс - это нарушение гомеостаза, вызываемое воздействиями окружающей среды, которые могут привести к физическому ущербу. Воздействия среды, по мнению У. Кеннона, имеют преимущественно физическую природу: травмы, боль, голод, жажда, холод. Однако, он признавал, что угрозу для организма могут представлять и психологические события, вызывающие реакцию: «борись или убегай», приводящую к изменениям в симпатическом отделе автономной нервной системы. Этот отдел нервной системы оказывает опосредованное влияние на многие функции организма, способствуя выбросу в кровь надпочечниками адреналина и норадреналина. Так как симпатическая активация значительно усиливает интенсивность сердцебиения и потоотделения, У. Кеннон предположил, что реакция на чрезвычайную ситуацию играет положительную роль, способствуя выживанию организма, но, когда она слишком сильна или появляется слишком

часто, то может оказаться травмирующей. Описанная У. Кенноном реакция на чрезвычайную ситуацию кратковременна, длится несколько минут, затем парасимпатический отдел автономной нервной системы быстро восстанавливает обычное функционирование.

Исследование реакции на длительный стресс начал в 1930-х годах Г. Селье. Именно началом утверждения основ теории стресса считают его статью «Синдром, вызываемый различными повреждающими агентами». По его мнению, самые различные неблагоприятные факторы (холод, облучение, инъекция адреналина, инсулина и пр.) вызывают обычно одинаковый ответ организма, который он назвал «общий адаптационный синдром» (далее ОАС). Это и есть стресс. В ОАС Г. Селье выделил 3 фазы: тревоги, сопротивления, истощения. Они представлены им на рисунке 2.

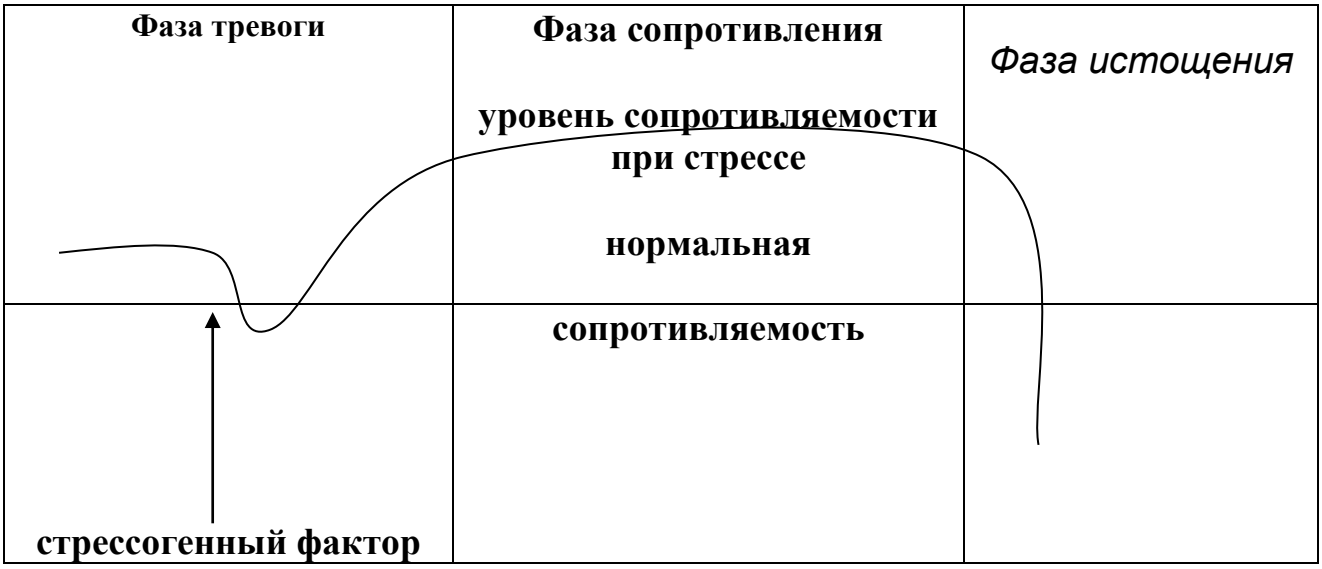


Рисунок 2 - Фазы общего адаптационного синдрома (по Г. Селье)

Фаза тревоги - это реакция на чрезвычайную ситуацию. Фаза сопротивления - попытка организма вернуть свои системы к нормальному функционированию. Фаза истощения - это период подверженности болезням, которые могут возникнуть в результате подавления иммунной системы.

Фаза тревоги- стадия беспокойства, боевой тревоги, встряски организма. Физиологические изменения на этой фазе разнообразны: происходят изменения в симпатическом отделе нервной системы, что позволяет организму действовать быстро. На этой фазе наблюдаются изменения, связанные с процессом пищеварения (ранее накопленные питательные вещества превращаются в глюкозу, которая выбрасывается в кровь). Усиливаются сердцебиение, кровяное давление, дыхание, потоотделение с тем, чтобы обеспечить интенсивное питание организма и нейтрализовать повышение температуры тела. Изменяется и функционирование кровеносной системы, что облегчает доступ обогащенной кислородом и питательными веществами крови к мышцам, отвечающим за движение конечностей.

При стрессе повышается мышечная активность, напрягаются мышцы спины, шеи, лба. Напряжение мышц лба часто регистрируется как показатель активности симпатической нервной системы, отражающий стресс.

Таким образом, все изменения, происходящие в организме на фазе тревоги, направлены на подготовку организма к быстрым ответным действиям. Эта стадия сопровождается повышением психической активности, характерной для воодушевления, гнева, ужаса, паники, волнения, радости. Одним из постоянных признаков стресса является тревога, которая является своеобразным сигналом о нарушении адаптации.

Следует отметить, что внешние признаки стресса могут выражаться не только по типу психомоторного возбуждения, но и по типу запредельного торможения (рассеянность и т.д.).

Если длительность воздействия стрессогеннного фактора превышает несколько минут, начинается фаза сопротивления, которая заключается в попытке организма заставить свои собственные системы функционировать в нормальном режиме. В начале этой фазы гипоталамус побуждает гипофиз вырабатывать адренокортикотропный гормон (АКТГ), который стимулирует выработку некоторых других гормонов, включая кортизол и сопутствующие

ему вещества, совокупность которых принято называть глюкокортикоидами. В результате повышается мышечная активность, подавляется тяга ко сну и увеличивается выработка глюкозы; нарушаются те функции организма, которые не представляют особую важность в период стресса (например, такие как формирование костной ткани, выработка гормонов роста и т.д.). Следует отметить, что гипофиз вырабатывает также эндорфины, отвечающие за контроль над болью, которая может возникнуть в результате повреждения тканей. На этой фазе организм оказывает предпочтение мышечной готовности в ущерб росту, репродукции, хорошему иммунитету и регенерации. Очевидно, что длительное функционирование в таком режиме невозможно.

Фаза истощения наступает после того, как в организме человека закончена выработка глюкокортикоидов. Нарушается защита себя от всех стрессогенных факторов. Функционирование организма нарушается, в этот момент могут возникать разной тяжести заболевания.

Стресс может приводить как к явно негативным последствиям (в частности, на стадии истощения), так и к позитивным. К позитивному влиянию можно отнести механизмы противошока и повышенной перекрестной резистентности (неспецифической устойчивости). Это так называемый эв-стресс. Негативные проявления и последствия стресса - это ди-стресс. В ди-стрессе развиваются многие психогенно обусловленные расстройства, в частности: неврозы, диабет, язвенная болезнь желудка и 12- перстной кишки, гипертоническая болезнь и т.д.

Один и тот же стрессогенный стимул может по-разному влиять на развитие стрессовой реакции. Это зависит от ориентации человека по отношению к нему. Не само по себе воздействие как таковое является причиной последующей реакции организма, а отношение к этому воздействию, его оценка, причем оценка негативная, основанная на неприятии стимула с биологической, психологической, социальной и прочих точек зрения данного индивида.

Объективно вредоносный стимул, если он не признается как таковой данной личностью, не является стрессором. Именно внутренние субъективные психологические условия и процессы являются определяющими для характера ответного реагирования организма. Типы и формы этих реакций имеют индивидуальные, личностные черты.

Однако, понятие психологической напряженности не расшифровывает модальность эмоционального сдвига. Длительные состояния психической напряженности положительного биологического или социального знака (разрешение конфликта, радость и т.д.) не приводят к развитию стрессовой реакции с ее деструктивными последствиями. В развитии психологического стресса ведущее значение имеют отрицательные эмоциональные состояния, перенапряжения, обусловленные отрицательными эмоциями, конфликтными ситуациями.

Таким образом, психологический стресс представляет собой реакцию субъекта на угрозу воздействия экстремального сигнала или ситуации, которая воспринимается и оценивается таким образом (то есть как угроза) с помощью механизмов психического сугубо индивидуального отражения. Следует отметить, что в качестве «угрожающей» может восприниматься не только реальная стрессовая обстановка, но и ее символы, воображаемая ситуация, а также осознание отсутствия готовых программ деятельности в данной ситуации.

Различают следующие виды стрессоров: физические и психические. Действие физических факторов вызывает эмоциональную реакцию, поэтому все стрессы у человека являются психоэмоциональными.

Выделяют следующую классификацию причин стресса:

- объективные - последствия стихийных бедствий и неблагоприяных условий окружающей среды (антропогенных и естественных);

- влияние отдельных стрессогенных событий - люди подвергаются влиянию большого количества раздражителей, являющихся частью повседневной жизни, которые имеют тенденцию накапливаться.

- причины, связанные с деятельностью организаций, характером внутрикорпоративной культуры и т.д.. Среди таких причин принято выделять: перегрузку или слишком малую рабочую нагрузку, конфликт ролей, неопределенность ролей, отсутствие интереса к работе и т.д.

Стресс - это неспецифический ответ организма на предъявленное ему требование (стрессовую ситуацию). Под его воздействием человек испытывает стрессовое напряжение. Сознательная оценка личностью этого воздействия способна перевести поступающие сигналы из сферы эмоциональной (чувства) в сферу рациональную (разум), что помогает избежать переживание нежелательного состояния.

Признаками стрессового напряжения могут служить:

- невозможность сосредоточиться на чем-то;
- слишком частые ошибки в работе;
- ухудшение памяти;
- слишком часто возникающее чувство усталости;
- очень быстрая речь;
- мысли часто «улетучиваются»;
- довольно часто появляется боль (головы, спины, в области желудка, шеи);
- повышенная возбудимость;
- работа не доставляет прежней радости;
- потеря чувства юмора;
- резко возрастает количество выкуренных сигарет;
- пристрастие к алкогольным напиткам;
- постоянное чувство недоедания;
- пропадает аппетит, потерян вкус к еде;

- невозможность вовремя закончить работу.

Стресс является составной частью жизни каждого человека и он может возникать в тех случаях, когда внешняя ситуация воспринимается индивидом как предъявление требования, угрожающего превысить способности и ресурсы индивида. Что является причиной стресса? Первой частью ответа на этот вопрос будет «стрессор». Вторая часть это «стрессовая реактивность». Стрессор – это стимул, который может запустить в действие реакцию борьбы или бегства. Стрессоры, к которым человеческий организм приспособился в результате эволюции, - это различные факторы, угрожающие безопасности. Пещерному человеку, завидевшему неподалеку голодного льва в поисках добычи, было необходимо реагировать быстро. Тем пещерным людям, которые оказывались недостаточно шустрыми или сильными для того, чтобы справиться с ситуацией, уже не приходилось беспокоиться о грядущей угрозе. Они просто становились завтраком для льва. Реакция борьбы или бегства была необходима, а ее скорость- жизненно важна для человека.

В современном обществе мужчины и женщины также прибегают к реакциям борьбы или бегства, чтобы чувствовать себя комфортно и в безопасности. Периодически нам встречается информация о суперлюдях и об их подвигах, совершенных в стрессовых ситуациях - например, один человек поднял тяжелую машину, чтобы освободить другого придавленного ей. Однако есть менее экстраординарные примеры реакции борьбы или бегства в нашей жизни. Когда вы переходите с тротуара на проезжую часть, не замечая приближающего автомобиля, а потом слышите, что водитель вам сигналит, вы мгновенно отпрыгиваете назад на тротуар. Ваше сердце бьется сильнее, дыхание сбивается с ритма, вы покрываетесь испариной. Это проявление вашей реакции на стрессор, на угрозу попасть под колеса автомобиля. Названные признаки говорят о том, что ваше тело было готово к быстрым и активным действиям. В жизни мы сталкиваемся с различными стрессорами. Совокупность факторов, влияющих на психофизиологическое состояние

человека и его поведение в экстремальных условиях, названа в литературе стрессорами или стрессогенными факторами – т.е. это факторы, вызывающие у человека стрессовые реакции и болезни, они же в определенных условиях являются причинно – следственными.

Выделяют следующие **стрессоры:**

1. повседневной напряженной профессиональной деятельности, сюда входят особенности различных сфер деятельности.

2. деятельности в экстремальных условиях (чрезвычайные обстоятельства социально – политического характера, чрезвычайные происшествия криминального характера);

3.семейной жизни (любовь, развод, женитьбы, рождение ребенка, смерть или болезнь близких людей);

4.морально – нравственного характера (угрызения совести, ответственность за жизни и здоровье, как невинных людей);

5.смешанного происхождения (необходимость уйти в отставку и адаптироваться к иным условиям жизни, сексуальная дисгармония, болезни, необходимость хирургического вмешательства, неудовлетворения материальные потребности и др.);

Вышеуказанные стрессоры могут отличатся между собой по времени действия на организм человека.

По времени действия стрессоры бывают:

1. Стрессоры с кратковременным действием (от нескольких часов до нескольких суток): - вызывающие страх; - темпа и скорости (необходимость переработать большой поток информации и принять решение, необходимость проявить предельную скорость и быстроту движения); - вызывающие тревогу и неприятные физические ощущения (боль, усталость, обусловленные неблагоприятными метеоэкологическими условиями, пожарами, наводнениями, отравляющими веществами); - отвлечения внимания, неудачных действий (просчет в оценке ситуаций, ошибка в технике движения).

2. Стрессоры с длительным движением (от нескольких месяцев до нескольких лет):

- нагрузки, порождающие усталость (охрана ценностей, монотонность условий труда, необходимость постоянно выполнить требования начальника в ограниченные сроки т.д.)
- изоляции (длительные командировки в напряженных условиях).
- войны.

По характеру воздействий на органы чувств человека стрессогенные факторы делятся на:

1. визуально – психологического ряда (смерть близких, сослуживцев);
2. слухового ряда (гул, рев, грохот, стрельба);
3. осязательно – обонятельного ряда (вибрация, запахи газа и трупов, холод, жара и т.д.).

Но в любом случае, как утверждал Г. Селье, независимо от типа стрессора, организм реагирует одинаково.

Реакция борьбы или бегства иногда называется стрессовой реактивностью. Эта реакция заключается в увеличении мышечного напряжения, учащении сердцебиения, повышении артериального давления и нервного возбуждения, уменьшении слюноотделения, увеличении содержания натрия, усилении потоотделения, увеличении содержания глюкозы в сыворотки крови. Такая реакция готовит нас к быстрым действиям. При этом наш организм вырабатывает вещества, которые в дальнейшем не используются. Потом это сказывается на нашем здоровье. Чем дольше мы находимся в измененном физиологическом состоянии (длительность) и чем больше это изменение отличается от нормы (степень), тем больше вероятность, что такая стрессовая реактивность обернется для нас болезнью. Из этих двух показателей –длительность и степень- длительность является наиболее важным. Например, если вы проснулись и обнаружили, что будильник не прозвенел и не разбудил вас и вы опаздываете на работу, то этот стрессор изменит ваше

физиологическое состояние. Если вы в спешке налили слишком много молока в свою кашу, то этот факт изменит ваше состояние еще больше. Далее, вы садитесь в машину и понимаете, что бензин кончился. Вам знакомы такие деньки?

Вид летящей на вас машины производит более сильное впечатление, чем какой либо повседневный стрессор, например опоздание на работу. Однако значение имеет длительность временного промежутка, в течении которого тот или иной стрессор действует на вас. Именно этот показатель делает стрессы наиболее вредоносными.

Мы будем определять стресс как комбинацию стрессора и стрессовой реактивности. Без этих двух компонентов стресс не существует. Стрессор обладает лишь способностью возбуждать стрессовую реактивность. Чтобы лучше понять это, представьте следующую ситуацию: двух человек уволили с работы. Для первого это катастрофа: «Как я буду обеспечивать семью? Чем платить за жилье?» Второй воспринимает увольнение более спокойно: «Да, нехорошо, что меня уволили. Но, по правде говоря, мне никогда не нравилась эта работа. Это послужит стимулом, чтобы подыскать работу мне по душе. К тому же я усердно трудился, и мне нужно отдохнуть. Теперь у меня есть время на это.» Как вы видите, стрессор (увольнение) обладает способностью к инициации физиологического возбуждения, но к такому результату привел лишь образ мыслей первого человека. Первый человек, столкнувшись со стрессором, воспринял его негативно, и его физиологическое состояние изменилось. Согласно определению этот человек переживает стресс. Второй человек тоже столкнулся с тем же стрессором, но воспринял его так, что физиологическое возбуждение не произошло. И это человек не подвергся стрессу.

Факторов, вызывающих стресс существует множество. Но следует помнить, что источниками стресса могут быть не только негативные события, но позитивные.

Не всякое экстремальное, субъективно значимое воздействие вызывает развитие последующей стресс-реакции, но если под влиянием стресс-факторов все же возникает стрессовая реактивность, то изменения наблюдаются как в системах организма, так и на уровне сознания. В стрессовой ситуации, на разных стадиях ее, развития можно выделить целый ряд особенностей, затрагивающих когнитивную и эмоционально-волевую сферы, а также поведения индивида в целом.

Так, в познавательной сфере можно наблюдать следующие когнитивные эффекты, как в комплексе, так и в виде отдельных реакций:

- уменьшается концентрация и объем внимания;
- увеличивается отвлекаемость;
- страдает качество восприятия;
- ухудшается кратковременная память (ухудшается воспроизведение информации, сокращается объем памяти);
- скорость ответов становиться непредсказуемой;
- увеличивается частота ошибок при решении мыслительных задач. Надежность решений становиться низкой;
- ослабевает сила организации долговременного планирования;
- страдают сложные формы целенаправленной деятельности;
- ухудшается мыслительная деятельность (ослабевает критическое мышление, мышление становиться иррациональным);
- возрастают иллюзии.

Кроме перечисленных явлений следует отметить поведенческие и эмоциональные реакции. А именно:

- нарастает общее психологическое напряжение вследствие усиления мышечных сокращений;
- возрастает болезненная мнительность;
- усиливаются личностные проблемы;

- изменяются личностные характеристики, люди начинают демонстрировать свои недостатки;
- ослабевают моральные и эмоциональные ограничения;
- проявляются депрессивные состояния, состояние беспомощности (возникает ощущение невозможности повлиять на жизненные события);
- резко падает самооценка;
- проблемы со сном (нарушается картина сна, бессонница или прерывистый сон);
- высокий уровень тревожности;
- раздражительность или вспышки гнева (человек становиться конфликтным);
- сверхбдительность (человек пристально следит за тем, что происходит вокруг, словно он находиться в постоянной опасности);
- преувеличенное реагирование (при малейшем шуме, стуке и т.д. человек вздрагивает, бросается бежать, громко кричит);
- возрастание речевых проблем (заикание, нерешительность в общении);
- ослабевают заинтересованность и энтузиазм;
- наблюдается уклончивость в поведении;
- злоупотребление наркотическими, лекарственными препаратами и алкоголем;
- снижается уровень энергетического обеспечения поведения;
- ответственность переноситься на других;
- игнорируется новая информация;
- появляется причудливость в поведении;
- решение проблем осуществляется поверхностно;
- делаются заявления о возможности самоубийства.

Как мы видим, стресс может, проявляется очень многообразно, и все системы организма, так или иначе, реагируют на вредные воздействия. Когда

стрессор воздействует на организм, начинается выработка гормонов, которые вызывают изменения в физиологическом состоянии.

Физиологические симптомы стресса:

1. учащенный пульс, ускоренное сердцебиение;
2. повышенное потоотделение;
3. напряжение мышц рук, ног, лица;
4. учащенное дыхание;
5. блуждающие» боли в сердце и спине.
6. ненасытные желания (есть, пить, курить)
7. приступы головокружений, потемнение в глазах
8. постоянные или приступообразные головные боли без значительного изменения артериального давления.
9. сонливость днем.

Выше перечислены далеко не все причины стрессового напряжения. Каждый человек может сам проводить анализ своего состояния и выявлять причины стрессового напряжения, возможно, характерные только для его организма (с точки зрения личных ощущений).

Г. Селье предложил различать «поверхностную» и «глубокую» адаптационную энергию. Первая доступна «по первому требованию» и восполнима за счет другой — «глубокой». Последняя мобилизуется путем адаптационной перестройки гомеостатических механизмов организма. Ее истощение необратимо, как считает Г. Селье, и ведет к гибели или к старению. Предположение о существовании двух мобилизационных уровней адаптации поддерживается, как отмечает Л. Л. Китаев-Смык многими исследователями. Также Г. Селье выдвинул гипотезу о том, что старение — итог всех стрессов, которым подвергался организм человека в течении своей жизни. Оно соответствует “фазе истощения” общего адаптационного синдрома, который в некотором смысле представляет собой ускоренную версию нормального старения. Любой стресс, особенно вызванный бесплодными усилиями,

оставляет после себя необратимые химические изменения; их накопление обуславливает признаки старения в тканях. Особенно тяжёлые последствия вызывает поражение мозговых и нервных клеток. Но успешная деятельность, какой бы она не была, оставляет меньше последствий старения, следовательно, говорит Селье, вы можете долго и счастливо жить, если выберете подходящую для себя работу и удачно будете справляться с ней.

В настоящее время сравнительно хорошо изучена первая стадия развития стресса — стадия мобилизации адаптационных резервов («тревога»), на протяжении которой в основном заканчивается формирование новой «функциональной системности» организма, адекватной новым экстремальным требованиям среды. Второй и третьей стадиям развития стресса, то есть, стадии устойчивого расходования адаптационных резервов и стадии их истощения, посвящены немногочисленные исследования.

Под влиянием взглядов Г. Селье внимание многих исследователей фиксировалось на физиологических, биологических или морфологических изменениях, возникающих в результате действия стресс-факторов. При этом отходит на второй план динамика соотношений реакций организма с побуждающей причиной (стресс-воздействием) и внутренними, психологическими факторами данной личности. Детально изучаются гормональные, метаболические, нейрохимические сдвиги при развитии эмоционального стресса, но недостаточно систематизированных исследований по оценке динамики и сопряжения физиологических реакций организма с характеристиками адаптивного поведения и эмоциональным состоянием в разные периоды воздействия стресс-стимулов. Тем более не учитывается влияние социально-психологических и поло-ролевых факторов в развитии стресса у человека, роль когнитивных процессов в регуляции стрессовых реакций и преодолении стресса. Эта теория также не отражает те стрессовые эффекты, которые происходят в ответ на влияние среды «средней степени

неблагоприятности» или такие, которые являются вредными только для некоторых людей, но безвредны для других.

Многочисленными последующими исследованиями отчетливо показано, что механизм неспецифической сопротивляемости организма не может быть сведен к изменению уровня «адаптивных гормонов» в крови, а имеет гораздо более сложную природу. Нервной системе в регуляции явлений реактивности и адаптации организма принадлежит ведущая и решающая роль.

Однако, критические замечания в адрес теории Г. Селье не столько опровергали или ставили под сомнение основные ее положения, сколько раздвигали рамки, подтверждали принципиальную универсальность концепции и определяли перспективы ее развития.

Идеи стресса довольно быстро охватили психологические исследования, особенно после выступления Г. Селье перед Американской Ассоциацией психологов в 1955 г. Данная концепция стресса оказалась очень популярна в психологическом мире по причине своей содержательной полноты, — она, по сути, вобрала в себя все то, что определяется понятиями тревога, конфликт, эмоциональный дистресс, угроза собственного «Я», фрустрация, напряженное состояние и т. п. Кроме того, вследствие широкого применения этого понятия в биологии, оно открывало реальную возможность установления связи между физиологическими и психологическими явлениями.

Дальнейшее развитие учения о стрессе сопровождалось формированием новых концепций, теорий и моделей, отражающих общебиологические, физиологические, психологические взгляды и установки на сущность этого состояния, причины его развития, механизмы регуляции, особенность проявления.

К числу **основных, этапных теорий и моделей стресса**, можно отнести следующие.

1. Генетически-конституционалъная теория, суть которой сводится к положению, что способность организма сопротивляться стрессу зависит от

предопределенных защитных стратегий функционирования вне зависимости от текущих обстоятельств. Исследования в данной области являются попыткой установить связь между генетическим складом (генотипом) и некоторыми физическими характеристиками, которые могут снизить общую индивидуальную способность сопротивляться стрессу.

2. Модель предрасположенности к стрессу — основана на эффектах взаимодействия наследственных и внешних факторов среды. Она допускает взаимное влияние предрасполагающих факторов и неожиданных, сильных воздействий в развитии реакций напряжения.

3. Психодинамическая модель, основанная на положениях теории Зигмунда Фрейда. В своей теории он описал два типа зарождения и проявления тревоги, беспокойства: а) сигнализирующая тревога возникает как реакция предвосхищения реальной внешней опасности; б) травматическая тревога развивается под воздействием бессознательного, внутреннего источника. Наиболее ярким примером причины возникновения данного типа тревоги является сдерживание сексуальных побуждений и агрессивных инстинктов. Для описания результирующих симптомов этого состояния З. Фрейд ввел термин «психопатия повседневной жизни».

4. Модель H. G. Wolff, согласно которой автор рассматривал стресс как физиологическую реакцию на социально-психологические стимулы и установил зависимость этих реакций от природы аттитюдов (позиций, отношений), мотивов поведения индивида, определенности ситуации и отношения к ней.

5. Междисциплинарная модель стресса. По мнению авторов, стресс возникает под влиянием стимулов, которые вызывают тревогу у большинства индивидов или отдельных их представителей и приводит к ряду физиологических, психологических и поведенческих реакций, в ряде случаев патологических, но возможно и приводящих к высшим уровням функционирования и новым возможностям регулирования.

6. Теории конфликтов. Несколько моделей стресса отражают взаимосвязь поведения субъектов в обществе и состояния напряжения в отношениях, сопровождающих групповые процессы. Основные причины напряжения связаны с необходимостью членов общества подчиняться его социальным нормативам. Одна из теорий конфликта полагает, что предупреждение стресса должно основываться на предоставлении членам общества благоприятных условий для развития и большой степени свободы в выборе жизненных установок и позиций. Теории конфликтов рассматривают также в качестве причин стресса факторы устойчивости социальных отношений, распределения экономических благ и услуг в обществе, межличностное взаимодействие во властных структурах.

7. Модель D. Mechanik. Центральным элементом в этой модели, является понятие и механизмы адаптации, которая определена автором как способ, которым индивид борется с ситуацией, со своими чувствами, вызванными этой ситуацией, и которая имеет два проявления: 1) преодоление (coping) — борьба с ситуацией, 2) защита (defence) — борьба с чувствами, вызванными ситуацией. Преодоление, «овладение» ситуацией определяется целенаправленным поведением и способностями в принятии индивидами адекватных решений при встрече с жизненными задачами и требованиями.

8. Стресс как поведенческие реакции на социально-психологические стимулы. Модель физиологического стресса Г. Селье была модифицирована Б.П. Доренвендом, который рассматривает стресс как состояние организма, в основе которого лежат как адаптивные, так и не адаптивные реакции. Автор под стрессорными понимает прежде всего социальные по своей природе факторы, — такие, например, как экономические или семейные неудачи, то есть объективные события, которые нарушают (разрушают) или угрожают подорвать обычную жизнь индивида. Они не обязательно негативные и не всегда ведут к объективному кризису.

9. Системная модель стресса, которая отражает понимание процессов управления (поведения, адаптации и т. п.) на уровне системной саморегуляции и осуществляется путем сопоставления текущего состояния системы с его относительно стабильными нормативными значениями.

10. Интегративная модель стресса. Центральное место в модели занимает проблема, требующая от человека принятия решения. Понятие такой проблемы они определяют как проявление, воздействие на человека стимулов или условий, требующих от него превышения либо ограничения обычного уровня деятельности. Возникновение проблемы (трудностей с ее решением) сопровождается напряжением функций организма, — если проблема не решается напряжение сохраняется или даже нарастает — развивается стресс. По мнению авторов способности человека в решении возникающих перед ним проблем зависят от ряда факторов: 1) ресурсов человека — его общих возможностей по разрешению различных проблем, 2) личного энергетического потенциала, необходимого для решения конкретной проблемы, 3) происхождения проблемы, степени неожиданности ее возникновения, 4) наличия и адекватности психологической и физиологической установки на конкретную проблему, 5) типа выбранного реагирования — защитного или агрессивного. Значение и учет этих факторов определяет выбор стратегии поведения для предотвращения стресса.

2. Модель профессионального стресса

В течение последних двадцати лет отмечается растущий интерес к исследованиям в области профессионального (рабочего) стресса. Развитие стресса на рабочем месте выделено как важная научная проблема в связи с его влиянием на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья. В обзорах литературы по проблеме показано, что ряд рабочих стрессоров, таких как ролевая неопределенность, конфликты,

недостаточный контроль, рабочая перегрузка и другие обычно бывают тесно связаны с психическим напряжением, психосоматическими расстройствами, а также с неблагоприятными поведенческими последствиями.

Центральным понятием в литературе по профессиональному стрессу является понятие контроля (то есть оценки и коррекции) способов и результатов деятельности. В работах R. A. Кагазек, посвященных созданию общей теории стресса рабочего места, на основании исследований проблемы контроля выдвинута гипотеза, что переживания стресса возникают при взаимодействии между двумя факторами — ответственностью и контролем («широта работы» и «психологические требования»). Высокую напряженность имеет такая работа (профессия), в которой индивид при большой ответственности имеет недостаточный контроль за способами и результатами выполнения заданий. Автор считает, что «активные» профессии предъявляют большие требования, но также дают большую степень контроля (врачи, психологи, руководители). Есть профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями (или требования с отставленной реализацией) — ученые, архитекторы, ремонтники, — они считаются наименее стрессовыми. Пассивные профессии (сторожа, вахтеры) дают мало возможностей для контроля, но предъявляют и низкие психологические требования к работнику.

На рисунке 3 представлена общая модель профессионального стресса, отражающая содержание и характер взаимосвязи основных ее компонентов. В целом факторы системы труда могут вызывать прямые стрессовые реакции, которые регулируются личностными и когнитивными характеристиками. Если эти краткосрочные стрессовые реакции становятся хроническими, они могут привести к значительным негативным последствиям для здоровья и работы.

Сопоставление теорий и концепций психологического и профессионального стресса свидетельствует о том, что они отражают два ракурса содержательной характеристики стресса: с одной стороны, процессуальную и регулятивную, с другой стороны — предметную и

коррелятивную (причинно-следственную). Эти два аспекта одной проблемы тесно между собой связаны — любая профессиональная деятельность может порождать психологические причины развития стресса или отражении в психологическом статусе и в поведении эффектов неблагоприятного воздействия факторов физической и социальной среды, также как любой психологический стресс внутриличностной и межличностной природы находит свое отражение в поведенческой, в том числе и рабочей, активности человека.



Рисунок 3 - Общая модель профессионального стресса (по В.А. Бодрову)

Особенно выражена отмеченная взаимосвязь этих двух форм стресса в управленческой деятельности руководителя, которой присущи все возможные аспекты развития профессионального стресса (в его профессиональной, социально-ролевой, организационной, экономической, психологической составляющей) и психологического стресса (когнитивной регуляции информационно-энергетических и поведенческих процессов и реакций). Но в управленческой деятельности имеется ведущий компонент — взаимодействие

человека с другими людьми, который, по-видимому, определяющим образом влияет на развитие психологического стресса у руководителей и который ни в одной из рассмотренных теорий не был предметом пристального изучения в связи с проблемой стресса.

Причины профессионального стресса:

1. Организационные характеристики.

1.1. *Структура:* а) специализация и разделение труда, б) централизация управления, в) соотношение структуры и функции организации, г) формализация задания, д) участие в управлении (в принятии решения), е) кадровая политика, продвижение по службе;

1.2. *Процессы:* а) цели деятельности (реальность, ясность, противоречивость и т. д.), б) обратная связь о результатах деятельности, в) профессиональная подготовка (переподготовка);

1.3. *Управление:* а) политика найма, б) оценки деятельности, в) оплата труда, г) режим работы, д) сдвиги рабочих смен, в) охрана труда и техника безопасности, ж) забота о здоровье, з) организация рабочего места.

2. Рабочие характеристики.

2.1. *Содержание работы:* а) объем работы (величина рабочей нагрузки), б) сложность задания, наличие проблемных ситуаций, в) ответственность, опасность задания, г) информационная загрузка, д) временные ограничения, е) способы выполнения действий,

2.2. *Средства работы:* а) безопасность труда, б) оснащенность рабочего места и др.,

2.3. *Физико-химические и технические условия труда:* а) микроклимат на рабочем месте, б) освещенность, в) факторы опасности, г) интерьер (дизайн) помещения;

2.4. *Социальные условия:* а) психологический климат, б) совместимость, сплоченность, в) межличностные отношения (конфликты), г) ролевой статус, д)

конкуренция, е) личное доверие, ж) общественное признание, одобрение, з) социальная ответственность.

3. Индивидуальные характеристики.

3.1. *Профессиональные:* а) уровень знаний, навыков, умений, б) профессиональный опыт, в) стремление к профессиональному совершенствованию, г) кризисы карьеры, д) удовлетворенность профессиональных ожиданий и результатов (целей);

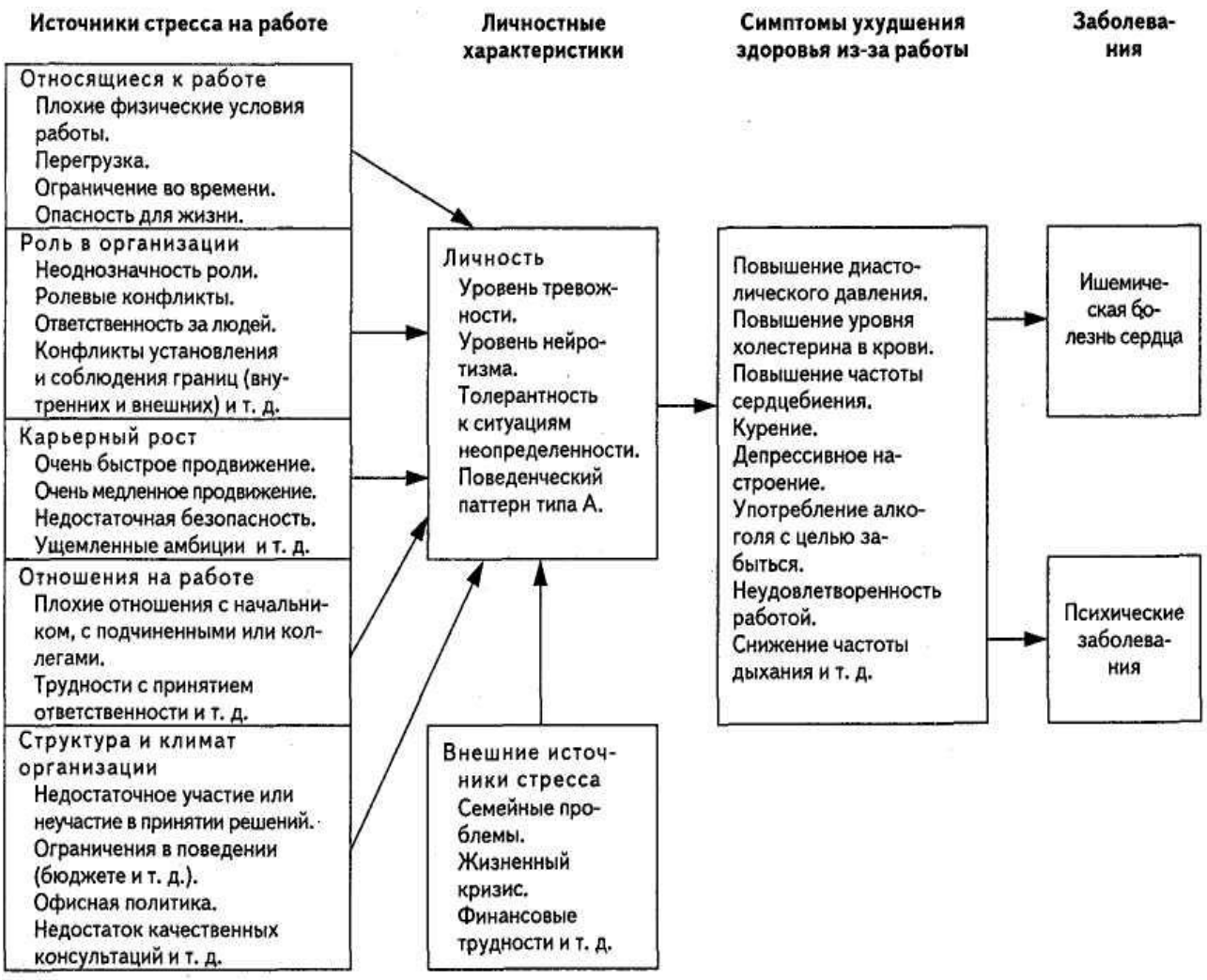


Рисунок 4 – Модель профессионального стресса

3.2. *Морально-нравственные и организационные:* а) нравственная зрелость и устойчивость, б) целеустремленность, в) дисциплинированность, ответственность,

3.3. *Психологические:* а) трудовая направленность, б) развитие способностей и профессионально важных качеств, в) особенности личности (тревожность, интровертированность — экстравертированность, агрессивность и др.), г) психические состояния (уровень бдительности и готовности, доминантные состояния, фобии, утомление, депрессия);

3.4. *Физиологические:* а) острые и хронические заболевания, б) возрастные изменения, в) вредные привычки;

3.5. *Физические:* а) развитие силы, скорости, ловкости, выносливости и др.

3. Теоретический анализ подходов к проблеме выгорания в отечественной и зарубежной психологии

В данное время проблема психического выгорания специалистов образования становится все более актуальной. Ее возникновение первоначально, как социальной проблемы, а затем и исследовательской, было обусловлено тем мощным отрицательным эффектом, который она оказывает на профессиональную деятельность и особенности поведения профессионалов. Наиболее отчетливо его последствия ощущаются в профессиях «субъект-субъектного» типа, где основным предметом труда являются человеческие проблемы и трудности (учителя, медицинский персонал, социальные работники, работники правоохранительных органов, психологи и т. д.).

Многочисленные данные показывают, что синдром психического выгорания, наряду с другими разновидностями профессионального стресса, вызывает появление депрессивных настроений, снижения мотивации и отсутствия интереса к работе, низкой оценке своей профессиональной

эффективности, что, в конечном итоге, сказывается на работоспособности человека, приводя к ухудшению продуктивности деятельности.

Психическое выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Оно приводит к состоянию физического, эмоционального и умственного истощения; проявляющегося в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три составляющих: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), психическое выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощении.

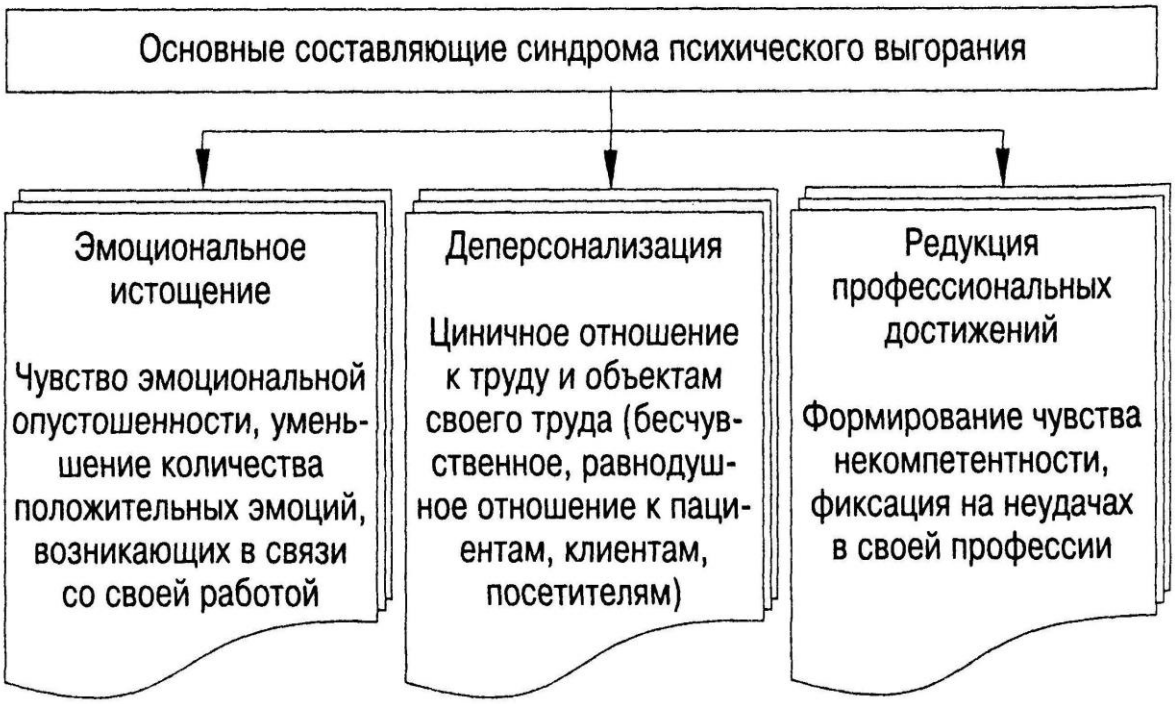


Рисунок 5 – Симптомы синдрома выгорания

Проблема выгорания разрабатывалась достаточно большим числом авторов: А. Широм считает «выгорание» комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, при этом главным фактором является эмоциональное истощение; П. Брилл считает, что причина выгорания — неосуществимые ожидания. Он выделает три элемента, которые касаются симптоматологии, этиологии и области выгорания; К. Чернисс определил выгорание, как «процесс, в котором профессиональные установки и поведение изменяются негативным образом в ответ на напряжение на работе. В этом процессе он выделяет три стадии:

- 1-я стадия включает дисбаланс между ресурсами и требованиями (стресс);

- 2-я стадия – это непосредственное, краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение;

- 3-я стадия состоит из целого ряда изменений в установках и поведении, таких как механическое (бездушное) обращение с клиентами и т.д.

На основе этого, С. Кернисс вводит новый элемент этиологии выгорания индивидуальный способ преодоления стресса. В случае если индивид использует адекватный способ преодоления стрессовой ситуации, то вероятность возникновения психического выгорания* уменьшается. Использование неадекватного способа преодоления стрессовой ситуации ведет к формированию феномена психического выгорания.

Как процесс увеличивающегося разочарования описали выгорание Дж. Эделвиш и Р. Бродски. Они определили выгорание как «прогрессирующую потерю идеальных ожиданий, энергии и цели, как результат воздействия условий работы, связанных с помощью людям».

Выгорание также рассматривается как продолжительно протекающая, едва узнаваемая и по большей части отрицаемая неудача взаимодействия между личностью и средой, являющаяся источником медленного и скрытого процесса психологической эрозии. Процесс эрозии может продолжаться

довольно долго и незаметно. Д. Этзион отмечает, что выгорание – это медленно развивающийся процесс, который начинается без предупреждения и развивается почти неощутимо до какого-то времени. Внезапно и неожиданно человек начинает ощущать общее истощение и не способен объяснить эти негативные изменения предшествующим стрессовым воздействием.

Интересный подход к рассмотрению выгорания как процессуального феномена представлен в работах Бойко В.В. Он рассматривает «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения.

Рассматривая симптомы, характерные для синдрома выгорания С. Кахили предложил выделять 5 ключевых групп симптомов:

1) физические симптомы:

- усталость, физическое утомление, истощение;
- уменьшенный или увеличенный вес;
- недостаточный сон, бессонница;
- жалобы на общее плохое самочувствие;
- затрудненное дыхание, одышка;
- тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание;
- артериальная гипертензия (повышенное артериальное давление);
- боли в области сердца;

2) эмоциональные симптомы:

- недостаток эмоций, неэмоциональность;
- пессимизм, цинизм, черствость в работе и личной жизни;
- безразличие и усталость;
- раздражительность, агрессивность;
- тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться;

- депрессия, чувство вины;

- потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив;

- увеличение деперсонализации - своей или других (люди начинают восприниматься безликими, как манекены);

- преобладание чувства одиночества;

3) поведенческие симптомы:

- рабочее время больше 45 часов в неделю;

- во время рабочего дня появляются усталость и желание прерваться, отдохнуть;

- безразличие к еде;

- отсутствие физических нагрузок;

- частое употребление табака, алкоголя, лекарств;

4) интеллектуальное состояние:

- уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе;

- уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем (например, в работе);

- безразличие к новшествам, нововведениям;

- отказ от участия в развивающих экспериментах (тренингах, образовании);

- формальное выполнение работы;

5) социальные симптомы:

- нет времени или энергии для социальной активности;

- уменьшение активности и интереса в области досуга, хобби;

- социальные контакты ограничиваются работой;

- скудные взаимоотношения с другими, как дома, так и на работе;

- ощущение изоляции, непонимания окружающих и со стороны окружающих;

- ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

Е. Майер в своем обзоре обобщает другой перечень симптомов выгорания:

а) усталость, утомление, истощение;

б) психосоматические недомогания;

в) нарушения сна;

г) негативное отношение к клиентам;

д) негативное отношение к своей работе;

е) скудность, репертуара рабочих действий;

ж) злоупотребление химическими агентами (кофе, табаком, алкоголем, наркотиками, лекарствами);

з) переедание или отсутствие аппетита;

и) негативная Я-концепция;

к) агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность, гнев);

л) упаднические настроения несвязанные с ними эмоции (пессимизм, чувство безнадежности, апатия).

Таким образом, анализ имеющихся определений психического выгорания и сопутствующих ему симптомов позволяет сделать вывод о том, что выгорание -это устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, характеризующееся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок и поведения на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц- не страдающих психопаталогией.

Нельзя не обратить внимание на тот факт, что разнообразие' случаев «выгорания», симптоматики, определений и последствий данного явления зачастую порождает непонимание специфичности феномена «психического выгорания». Выгорание приравнивается к стрессу, разочарованию работой, депрессии, посттравматическому стрессовому расстройству, к синдрому

хронической усталости. Во избежание подобных затруднений попытаемся развести понятие «выгорания» и сходных феноменов.

4. Факторы эмоционального выгорания

Личностный фактор. Переживание несправедливости. Исследования выгорания в свете теории справедливости, в соответствии с которой люди оценивают свои возможности относительно окружающих в зависимости от факторов вознаграждения, цены и своего вклада. Люди ожидают справедливых взаимоотношений, при которых то, что они вкладывают и получают от них, пропорционально вкладываемому и получаемому другими индивидуумами.

Неудовлетворенность работой. У.Д. Ганн исследовал личностные характеристики педагогических работников, важные для понимания выгорания. Он обнаружил, что оно не идентично неудовлетворенности работой. Более сильное выгорание связано с непривлекательностью работы в организации: чем выше привлекательность, тем меньше его риск.

Выгорание отрицательно связано с так называемым психологическим контрактом (лояльностью по отношению к организации), потому что «выгоревшие» работники склонны рассматривать организацию негативно (как противника) и психологически дистанцироваться от нее. Эмоционально выгорающие профессионалы часто не способны преодолевать эмоциональные стрессы, связанные с работой, и когда синдром развивается в достаточной степени, у них обнаруживаются и другие негативные проявления. Например, обнаружены высокие корреляции выгорания с низкой моралью работников, прогулами и высокой текучестью кадров.

Влияние возраста, стажа работы и удовлетворенности карьерой. Имеются сложные взаимоотношения между степенью выгорания, возрастом, стажем и степенью удовлетворенности профессиональным ростом. По некоторым данным, профессиональный рост, обеспечивающий человеку повышение его социального статуса, уменьшает степень выгорания. В этих случаях с

определенного момента может появиться отрицательная корреляция между стажем и выгоранием: чем больше первый, тем меньше второе. В случае неудовлетворенности карьерным ростом профессиональный стаж способствует выгоранию работников. Влияние возраста на эффект выгорания неоднозначно. В некоторых исследованиях обнаружена предрасположенность к выгоранию лиц не только старшего, но и молодого возраста. В отдельных случаях состояние последних объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям относительно профессиональной деятельности.

Пол и выгорание. Гендерные отличия четко проявляются при рассмотрении отдельных составляющих синдрома. Так, обнаружено, что мужчинам более присущи высокая степень деперсонализации и высокая оценка своей профессиональной успешности, а женщины более подвержены эмоциональному истощению.

Организационный фактор. Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания. Не случайно в некоторых работах подчеркивается доминирующая роль этих факторов в возникновении выгорания. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышение нагрузки в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания. Аналогичные результаты получены и между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом. Более определенную тенденцию можно обнаружить при сопоставлении глубины контакта с клиентами. Непосредственный контакт с клиентами, острота их проблем обычно способствуют возникновению выгорания. Любая критическая ситуация с клиентом, независимо от ее специфики, является тяжким бременем

для работника, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию.

Развитию «выгорания» также способствует неопределенность или недостаток ответственности. Администрация может смягчить его развитие, если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. Один из самых важных среди социально-психологических факторов, рассматриваемых в контексте выгорания, социально-психологические взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Социальная поддержка может быть своеобразным буфером между стрессорами и результатами их деятельности и показателями состояния. Работники, получающие эту поддержку, могут лучше сопротивляться стрессовым воздействиям и тем самым быть менее подвержены выгоранию.

Ролевой фактор. Установлена связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при существенно низкой рабочей нагрузке. Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

М.А. Беребин разделил факторы, влияющие на «эмоциональное выгорание» на две группы: внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся:

– хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность. Такая деятельность связана с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них. Специалисту, работающему с людьми, приходится

постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения;

– повышенная ответственность за исполняемые функции и операции. На всех, кто работает с людьми и честно относится к своим обязанностям, лежит нравственная и юридическая ответственность за благополучие клиентов. Нужно постоянно находиться в состоянии субъекта, принимать на себя его энергетические разряды;

– психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал. В процессе деятельности специалист начинает упреждать подобные случаи и прибегает к экономии эмоциональных ресурсов. Механизм психологической защиты найден, но эмоциональная отстраненность может быть использована неуместно, и тогда вы не включаетесь в нужды и требования людей. На этой почве возникает недоразумение и конфликт - эмоциональное выгорание проявилось своей дисфункциональной стороной.

Внутренние факторы:

– склонность к эмоциональной ригидности. Выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан;

– интенсивная интериоризация. Данное психологическое явление возникает у людей с повышенной моральной ответственностью за порученное дело. Постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и возникает необходимость прибегать к тем или иным приемам психологической защиты [1, с.32].

Риск возникновения выгорания может увеличиваться в следующих случаях: нехватки условий для самовыражения личности, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и инновации. Как показывают результаты исследований, развитие "выгорания" более вероятно у людей с меньшей

степенью зрелости и самодостаточности, более импульсивных и нетерпеливых, не имеющих семьи, но нуждающихся в тех, кто мог бы их поддерживать или одобрять, имеющих цели и притязания, которые не вполне согласуются с реальностью. К этому также добавляется указание на то, что с возрастом вероятность развития выгорания уменьшается, то есть ему более подвержены начинающие работники, люди более молодого возраста. Однако большинство исследователей считают, что возраст, пол, стаж работы и другие социально-демографические характеристики не связаны прямо с профессиональным "выгоранием". Большее значение имеет индивидуальный тип реагирования на стрессогенные ситуации. Наше чувство контроля над тем, что происходит, может иметь решающее значение. Если мы учимся реагировать адаптивным способом, мы более успешно и эффективно действуем и повышаем свою функциональную активность и уверенность, тогда как дезадаптивные реакции ведут нас по нисходящей спирали к выгоранию.

Поэтому не только внешние факторы, но и личностные характеристики людей приходящих в профессию, так же, как и характер профессиональной деятельности, играют не последнюю роль в формировании синдрома выгорания. Так какова же основная причина развития профессионального выгорания – личностные черты или характеристики профессиональной деятельности? Определенной попыткой ответа на этот вопрос стало появление нескольких новых подходов к понятию выгорания, среди которых следует отметить подход К. Маслач и М. Лейтер.

Основная идея подхода, предложенного данными авторами, заключается в том, что выгорание – результат несоответствия между личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания. А педагогическая деятельность, как раз предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям профессионала и требует научно обоснованные методы отбора, адаптации специалистов.

Итак, причина «выгорания» – это комбинация целого ряда факторов, но индивидуальная ситуация профессионального развития может усугублять или сглаживать их влияние. Формирование синдрома "выгорания" в профессиональной деятельности может быть связано с такими факторами, как ситуации изменения или утраты социального статуса; ситуация потери работы; ситуация риска; ситуации с экстремальными условиями; неопределенные ситуации и т.п. Характерными для "выгорающих" ситуаций являются перегрузки – слишком много клиентов, много требований, избыток информации. При увеличении перегрузок «помогающие» специалисты начинают неосознанно стремиться к уменьшению контакта – меньше личностно вовлекаются во взаимодействие, чаще прибегают к формальным правилам и ритуалам, используют более безличные методы работы. Еще один важный в данном контексте аспект рабочей ситуации – это возможность влияния на процесс работы и принятия касающихся работника решений. Если у специалиста присутствует чувство, что он ничего не может изменить в своей работе, что от него ничего не зависит, что его мнение не имеет значения и т. д., вероятность развития профессионального «выгорания» увеличивается. Ролевая неопределенность в – смысле неясной формулировки прав и обязанностей, возможностей человека, ролевая конфликтность – как противоречие разных ролей также способствуют профессиональному стрессу и профессиональному выгоранию.

Однако, не только внешние факторы влияют на возникновение синдрома выгорания. Практика социальной работы требует, чтобы специалист обладал определенными знаниями, был человеком творческим и гибким. Чем компетентнее и грамотнее будут подбираться кадры для социальной работы, чем более обеспечены они будут знаниями специфики своего труда, тем меньше будет места для профессионального риска в деятельности работника.

5. Профессиональная деформация

Профессиональная деформация личности — изменение личностных качеств (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности. Вследствие неразрывного единства сознания и специфической деятельности формируется профессиональный тип личности.

Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители, работники по кадрам, педагоги, психологи).

Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб.

Личностная профдеформация может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Частными случаями, способами проявления профессиональной деформации являются: административный восторг, синдром эмоционального «выгорания», управленческая эрозия.

Выделяют несколько способов систематизации проявлений деформации личности:

Первая систематизация

1. Должностная деформация — руководитель не ограничивает свои властные полномочия, у него появляется стремление к подавлению другого человека, нетерпимость к иному мнению, исчезает умение видеть свои ошибки, самокритичность, возникает уверенность, что собственное мнение единственно правильное. Встречается чаще всего.

2. Адаптивная деформация — пассивное приспособление личности к конкретным условиям деятельности, в результате чего у человека формируется высокий уровень конформизма, он перенимает безоговорочно принятые в организации модели поведения. При более глубоком уровне деформации у работника появляются значительные и иногда носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств, в том числе властность, низкая эмоциональность, жёсткость.

3. Профессиональная деградация — крайняя степень профессиональной деформации, когда личность меняет нравственные ценностные ориентиры, становится профессионально несостоятельной.

Систематизация Рогова Е.И.:

1. Общепрофессиональные деформации — деформации, типичные для работников данной профессии. Например, учителя преподающие разные предметы, работающие в разных учебных заведениях по разным технологиям остаются похожими друг на друга.

2. Типологические профессиональные деформации — вызваны слиянием, синтонностью личностных качеств с соответствующими функциями деятельности, что в педагогической профессии отражено в существовании таких типов как «предметник», «организатор», «методист» и др.

3. Профессионально-специальные деформации — деформации, обусловленные специализацией в профессии, что позволяет, например, различать учителя младших классов от педагога старшей школы или учителя физкультуры от учителя математики.

4. Индивидуальные деформации — деформации, обусловленные изменениями личности работника внешне не связанные с процессом деятельности, когда параллельно становлению профессионально важных качеств происходит развитие качеств не имеющих, на первый взгляд, отношения к данной профессии.

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, — это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности. Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и всё более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач не только совершенствует профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

При рассмотрении профессиональных деформаций следует исходить из понимания того, что профессионал — это человек в целом. Соответственно, деформирующим изменениям в процессе длительного выполнения профессиональной деятельности могут подвергаться все его уровни (индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Проявляться эти деструктивные изменения будут в профессиональной деятельности, профессиональном поведении (при вхождении и выходе из профессиональной деятельности), а также в профессиональном и внепрофессиональном общении.

Профессиональную деформацию рассматривают как «искажение» психологических моделей профессии и деятельности, либо их деструктивное построение

К профессиональным деформациям могут приводить следующие факторы:

- высокая степень ответственности за результаты профессиональной деятельности;
- боязнь ошибок и неудач;
- перегрузки, частое возникновение непредвиденных ситуаций;
- увеличение объема информации, которую необходимо усваивать;
- трудности в семье, вызванные профессиональной деятельностью (дополнительные занятия во внерабочее время, проверка работ дома, и т.д.);
- сужение профессиональных интересов до узкой области специализации;
- аддикция (навязчивая потребность в работе);
- высокий темп жизни;
- необходимость регулярных подработок;
- постоянное стремление к конкуренции;
- дефицит времени, участие в разнообразных видах общественной деятельности;
- неспособность к релаксации.

6. Профессиональные деформации педагога

Высокая напряженность из-за специфики работы, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, у молодых специалистов; непонимание, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в развитие коллектива и организации в целом у педагогов старшего возраста также приводят к профессиональным деформациям. Педагоги указывают на существенный фактор профессиональной деформации, который связан с состоянием хронического стресса в связи с негативными психологическими переживаниями, интенсивными межличностными взаимодействиями и напряженностью. Можно выделить профессиональные

деформации, влияющие в большей степени на личностные качества, т. е. негативные изменения характера, проявляющиеся в повседневной жизни и на профессиональный уровень. Профессиональные деформации педагога:

- авторитарность педагога проявляется в централизации всего учебно-воспитательного процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии - самоанализа и самоконтроля педагога;

- демонстративность – качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Известная демонстративность педагогу профессионально необходима. Однако, когда она начинает определять стиль поведения, что снижает качество педагогической деятельности, становясь средством самоутверждения;

- доминантность обусловлена выполнением педагогом властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Доминантность как профессиональная деформация присуща почти всем педагогам со стажем работы более 10 лет;

- педагогическая агрессия проявляется во враждебном отношении к нерадивым и неуспевающим учащимся, в приверженности к «карательным» педагогическим воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения педагогу;

- социальное лицемерие педагога обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания учащихся и взрослых, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений;

- педагогическая индифферентность характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся.

Педагогическое равнодушие развивается на основе обобщения личного отрицательного опыта педагога. Педагогическая индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с учащимися (авторитарная центрация);

- неадекватная самооценка проявляется в основном в завышенной самооценке, связанной с ролью всезнающего учителя. В состоянии дистресса на фоне эмоционального выгорания самооценка занижена, характерны самообвинения, самобичевания;

- информационная пассивность педагога проявляется в нежелании совершенствования навыков работы с информацией и повышения своей информационной компетентности (информационной культуры), прекращении своего профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного количества информации и методической базы для преподавания своего предмета;

- развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что педагог регулярно репродуцирует один и тот же учебный материал, применяет определенные формы и методы обучения и воспитания. Стереотипные приемы педагогического воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы педагога, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. Обращенность в прошлое при недостаточно критичном к нему отношении формирует у педагогов предубеждение против инноваций;

- монологизм сопровождается угасанием способности к диалогу - не как к обмену "дежурными репликами", а как к взаимообмену и взаимообогащению личностными смыслами, как к проникновению во внутренний мир "Другого" и отражению в нем своего внутреннего мира;

- формализм – формальное отношение к работе, отсутствие творчества, фантазии, выполнение работы по принципу «лишь бы отстали»;

- некомпетенность является следствием вышеуказанных деструкций в работе. Отсутствие развития личности, профессионального роста приводит к постепенному снижению уровня компетентности учителя.

Несмотря на то, что профессиональная деформация неизбежна, в случае использования различных личностно-ориентированных технологий коррекции и средств профилактики, вполне вероятно использование профилактики и в результате успешное преодоление профессиональной деформации. Очевидна необходимость привлечения внимания образования, общественности и самих специалистов к проблеме формирования способности справляться с проявлениями профессиональной деформации личности, умениями и навыками предупреждения профессиональных заболеваний и реабилитации.

7. Общие рекомендации, направленные на профилактику эмоционального выгорания педагогов

При появлении и развитии признаков выгорания у специалиста необходимо обратить внимание на улучшение условий его труда (организационный уровень), характер складывающихся взаимоотношений в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень).

Существенная роль в борьбе с выгоранием отводится, прежде всего, самому специалисту. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности:

– определение краткосрочных и долгосрочных целей (это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что специалист находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию; достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания);

– использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

– овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);

– профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от выгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, для этого существуют различные способы – курсы повышения квалификации, конференции и пр.);

– уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению выгорания);

– эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным);

– поддержание хорошей физической формы (не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют проявления выгорания.

В целях направленной профилактики выгорания следует:

– стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;

– учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;

– проще относиться к конфликтам на работе;

– не пытаться быть лучшим всегда и во всем,

– качественный профотбор;

– просветительскую работу, направленную на сознательное отношение к своему здоровью и его сохранение;

– повышение устойчивости к стрессам, мотивации к деятельности и позитивное отношения к ней;

– ранняя диагностика синдрома и коррекция выгорания;

– обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации и стратегиям поведения в конфликтных ситуациях,

– оптимизация организации деятельности и взаимоотношений в коллективе и др.

Помочь специалисту правиться с профессиональным выгоранием должны его коллеги и руководители коллегии посредством:

– оптимизации условий труда сотрудников;

– планирование системы мотивации;

– привлечение профильных специалистов (психологов, коучей, наставников);

- организация профессионального обучения, тренингов и др.

Опираясь на положение о том, что профессиональное выгорание является реакцией работника на профессиональный стресс, необходимо просвещать специалистов по вопросам повышения их толерантности к стрессам посредством:

– правильного планирования рабочего времени;

– умения переключать внимание с одной деятельности на другую в течение дня;

– фитнесс упражнения на рабочем месте в течение рабочего дня, занятия спортом в свободное время;

– активная социальная и личная жизнь (встречи с друзьями, семейный отдых, путешествия);

– использование эффективных методов саморегуляции;

– формирование адекватной самооценки;

– консультации со специалистами – психологами, психотерапевтами.

Опираясь на результаты проведенного, а также подходы к профилактике выгорания, представленные в работах Н.Г. Осухова, В.В. Кожевникова, Е.Е. Алексеевой, нами была предпринята попытка представить обобщенные рекомендации по профилактике выгорания:

– организовать рабочие паузы для эмоциональной разгрузки и оптимизировать режим работы и отдыха;

– провести обучение приёмам релаксации и саморегуляции психического состояния;

– сформировать навыки конструктивных моделей преодолевающего поведения [Цит. по: 54];

– выделить краткосрочные и долгосрочные цели;

– овладеть навыками релаксации и визуализации. На поведенческом уровне снижению напряжения способствует изменение привычных форм поведения, обращение к любимым занятиям;

– прохождение обучения, курсов повышения квалификации, участие в конференциях и др.

Выполнение этих несложных правил в организации труда позволяет несколько снизить стрессовую нагрузку на работе и почувствовать, что сам человек может контролировать складывающуюся ситуацию и поддерживать равновесие между внешними требованиями и своими внутренними ресурсами [59].

Таким образом, мероприятия, направленные на профилактику синдрома эмоционального выгорания должны охватывать личностные, организационные и социальные аспекты деятельности каждого сотрудника. А также прохождение специальных тренингов и тестов, направленных на развитие эмоциональной и психологической стрессоустойчивости в процессе профессиональной деятельности, позволят препятствовать формированию «синдрома эмоционального выгорания», встречающегося у представителей

социономических профессий, послужат предупреждением заболеваний нервной системы и психических расстройств.

8. Алгоритм работы психолога при проведении тренинга, ориентированного на профилактику эмоционального выгорания у учителей школ с низкими образовательными результатами

Алгоритм работы психолога: дневной план проведения психологического тренинга

День 1: Введение, понимание и диагностика

- Цель: Ознакомить участников с концепцией эмоционального выгорания, выявить текущий уровень эмоциональной усталости и настроения.

- Задачи:

- Представиться, создать доверительную атмосферу.

- Объяснить концепцию эмоционального выгорания, его признаки и последствия.

- Провести анкетирование или мини-диагностику, чтобы определить уровень стрессовой нагрузки и эмоционального выгорания.

- Обсудить с учителями их личный опыт, сложности и ожидания.

День 2: Самоосознание и распознавание признаков выгорания

- Цель: Научить учителей распознавать ранние признаки выгорания у себя и коллег.

- Задачи:

- Провести групповую дискуссию, поделиться признаками усталости, раздражительности, снижения мотивации.

- Использовать упражнения для повышения эмоциональной осознанности: техника «Карта настроения», дыхательные практики.

- Ввести дневник самонаблюдения, где каждый фиксирует свои эмоциональные состояния на протяжении дня.

День 3: Стратегии сохранения эмоционального ресурса

- Цель: Ознакомить учителей с методами самостоятельной профилактики и снятия напряжения.

- Задачи:

- Обучить техникам релаксации, дыхательным упражнениям.

- Познакомить с практиками mindfulness (осознанность, медитации).

- Провести практическое занятие по самоэмоциональной поддержке: мотивационные цитаты, позитивные аффирмации.

- Обсудить важность режима работы и отдыха.

День 4: Навыки коммуникации и психологической поддержки

- Цель:Развивать навыки поддержки коллег и учеников, укреплять психологическую устойчивость.

- Задачи:

- Провести тренинг по эффективной коммуникации, навыкам выражения своих чувств и потребностей.

- Обучить учителей навыкам эмпатии и поддержки коллег.

- Игровые упражнения на развитие навыков слушания и взаимопомощи в коллективе.

День 5: Итоги, создание личных планов профилактики и обратная связь

- Цель: Закрепить полученные знания, составить индивидуальные планы профилактики и поддержки.

- Задачи:

- Обсудить результаты диагностики и изменений за прошедшие дни.

- Помочь каждому участнику составить личный план профилактики выгорания на ближайшее время.

- Провести групповое обсуждение, поделиться впечатлениями и впечатлениями.

- Вручить памятки или буклеты с рекомендациями.

- Обеспечить обратную связь и рекомендации по дальнейшей поддержке.

Содержание работы:

День 1: Введение, диагностика и формирование доверия

Начинаем с приветствия и знакомства, создаем доверительную атмосферу. Затем психолог рассказывает о том, что такое эмоциональное выгорание, какие у него признаки и последствия. Важно привлечь участников к активному обсуждению — попросить их поделиться своими мыслями и примерами, чтобы создать открытое пространство. После этого проводится анкетирование или мини-диагностика (например, короткий опросник по уровню стресса или усталости), позволяющее каждому определить свой текущий уровень эмоциональной нагрузки. В завершение дня обсуждаем результаты, делимся первыми впечатлениями и ожиданиями от тренинга, формируем мотивацию к работе.

День 2: Распознавание признаков выгорания и развитие самонаблюдения

В начале дня приглашаем участников вспомнить и обсудить личные признаки усталости и эмоционального истощения. Затем проводится упражнение «Карта настроения»: участники в течение дня фиксируют свои эмоциональные состояния, что помогает им стать осознаннее в отношении своих чувств. После этого делают «график эмоций»: в течение недели записывают, в какие моменты испытывают стресс или усталость и какие факторы этому способствуют. В качестве еще одного инструмента — медитация «Глубокое дыхание»: учим расслабляться и снижать стресс с помощью дыхательных техник. Закончив день, участники ведут дневник самонаблюдения, фиксируя свои эмоциональные реакции.

День 3: Методы релаксации и восстановления ресурсов

Этот день посвящен практическим техникам снятия напряжения. Начинаем с короткого мотивационного слова или видео о важности отдыха и заботы о себе. Далее обучаем технике «4-7-8 дыхание»: глубокое дыхание,

помогающее быстро снизить уровень тревоги и стресса. После этого проводим медитацию «Осознанность», которая помогает сосредоточиться на настоящем, отключиться от негативных мыслей. Участники выполняют задание «Пять минут заботы о себе»: мысленно или устно отвечая на вопрос, что дает им энергию и радость. В финале слушают релаксационную музыку, чтобы закрепить эффект спокойствия и внутреннего баланса.

День 4: Навыки коммуникации и поддержки

В этот день основной акцент — развитие навыков поддержки коллег и учеников. Начинаем с упражнения «Эмпатический слушатель», где партнеры учатся слушать друг друга без прерываний и давать обратную связь. Затем разыгрываем ситуации в ролях, как поддержать коллегу в трудной ситуации: учимся выражать свои чувства и помогать окружающим. Продолжаем практикой «Выражение благодарности»: каждый участник говорит коллеге слова признания или благодарности. В конце дискуссия о значимости поддержки и командного духа, обмен личным опытом.

День 5: Итоги, создание личных планов профилактики и закрепление навыков

На последний день подводим итоги — обсуждаем достигнутые изменения, делимся впечатлениями. Помогаем каждым участнику составить персональный план поддержки и профилактики выгорания, включающий конкретные шаги и методы, которые он сможет применять в работе и жизни. Затем проводится групповое обсуждение — каждый обещает себе и коллегам, как будет заботиться о своем психологическом здоровье дальше. В завершение раздается памятки или рекомендации, участники делятся отзывами и пожеланиями. День заканчивается закреплением опыта через небольшую групповую активность или обмен позитивными обещаниями.

9. Методическая разработка тренинга «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности специалиста»

Задачи тренинга:

- создание условий способствующих профилактике СЭВ;
- передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Количество участвующих – 15-20 человек.

Ход тренинга:

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ:

Упражнение «Знакомство».

Каждый по очереди называет свое имя и положительную черту, начинающуюся на букву, с которой начинается имя. Например: меня зовут Татьяна – тактичная.

После того как мы познакомились, приступим к обсуждению основных правил групповой работы. Я буду предлагать правила, вы можете их дополнить или изменить.

Правила групповой работы.

Обращаться друг к другу по имени.

Принимать себя и других такими, какие они есть.

Быть искренним.

Избегать оценок друг друга.

Все, что делается в группе, делается на добровольных началах.

Активное участие в происходящем.

Уважение говорящего.

Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.

Конфиденциальность всего происходящего в группе.

Общение по принципу «здесь и сейчас».

Мини-лекция «Профессиональное «выгорание» педагога и его профилактика»

По мнению психолога Д. Гринберга «Профессиональное «выгорание» - это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе, включающая в себя психофизиологические и поведенческие компоненты». «Выгорание» может характеризоваться эмоциональным, физическими и когнитивным истощением и проявляться следующими симптомами: ухудшением чувства юмора, учащением жалоб на здоровье, изменением продуктивности работы, снижением самооценки и др.

Синдром профессионального «выгорания» - не медицинский диагноз, и вовсе не означает, что такое состояние присуще каждому человеку на определенном этапе его жизни, карьеры.

Однако можно назвать ряд специальностей, обладатели которых в большей степени, чем другие, подвержены риску профессионального «выгорания», поскольку используют в работе с людьми ресурсы своей психики. Профессии педагога и психолога относятся именно к этой категории. Эти профессии связаны с общением с людьми, требуют особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение. Напряженные ситуации на работе (трудности взаимодействие, нарушения дисциплины воспитанниками,

конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога.

Исследования психологов Н. А. Аминовой, Л. Г. Федоренко доказали, что через 20 лет у подавляющего числа педагогов наступает эмоциональное «сгорание», а к 40 годам «сгорают» все учителя. Низкий уровень оплаты труда вынуждает многих воспитателей работать в две смены, а зачастую и дополнительную работу, связанную с репетиторством или уходом за детьми. Ко всему этому представители данных профессий часто не испытывают удовлетворения от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимыми умениями и навыками.

Перегрузки на работе не могут не сказаться и на личной жизни специалистов. Воспитание собственных детей порой уходит на задний план, что является причиной формирования чувства вины, собственной некомпетентности в вопросах воспитания, апатии или, напротив, раздражения и агрессии, направленной на себя либо на окружающих. Т. о., следствием профессионального «выгорания» могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь – с детьми.

Психолог Д. Гринберг приводит следующие советы, которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального опустошения, вернуться к эффективному взаимодействию с окружающими. Так, он предлагает сделать следующее:

1. Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы.

2. Перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности. Вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз.

3. Регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками – это ваша «группа поддержки».

4. Начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками.

5. Начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров, ассертивности. и др.

6. Делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на скейте, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри и др.

Упражнение «Наши ожидания» (работа в парах)

- Каждый из нас чего-то ожидает от нового дела. Что Вы ждете от этого тренинга? (Каждый участник записывает свои ожидания в правой колонке на листке).

- Что Вы готовы вложить в тренинг? (Каждый участник записывает в правой части листа свой вклад в тренинг)

Участники зачитывают свои ожидания от тренинга и вклад.

- То, что мы с Вами записали, безусловно, может изменяться на протяжении всего тренинга. Возможно, вы получите то, чего не ожидали. Многое также будет зависеть от вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

Для того чтобы наше общение было эффективным, предлагаю придерживаться следующих правил:

- быть активным;

- придерживаться временных рамок;

- не критиковать соседа;

- все идеи хороши

- правило обратной связи.

Для того, чтобы немного размяться я предлагаю вам выполнить упражнение-разминку «Карандаши».

Суть упражнения состоит в удержании карандашей между пальцами стоящих рядом участников. Сначала участники выполняют подготовительное задание: разбившись на пары, располагаются друг напротив друга на расстоянии 70-90 см и пытаются удержать два карандаша, прижав их концы подушечками указательных пальцев. Дается задание: не выпуская карандаши, двигать руками вверх-вниз, вперед-назад.

После выполнения подготовительного задания группа встает в свободный круг (расстояние между соседями 50-60 см), карандаши зажимаются между подушечками указательных пальцев соседей. Ваша задача, не отпуская карандашей, синхронно выполнять следующие задания.

1. Поднять руки, опустить их, вернуть в исходное положение.

2. Вытянуть руки вперед, вернуть в исходное положение.

3. Сделать шаг вперед, два шага назад, шаг вперед (сужение и расширение круга).

4. Присесть, встать.

При выполнении упражнения от участников требуется четкая координация совместных действий на основе невербального восприятия друг друга. Если каждый участник будет думать только о своих действиях, то упражнение практически невыполнимо. Необходимо строить свои действия с учетом движений партнеров.

- Какие действия должен выполнять каждый из участников, чтобы карандаши в кругу не падали?

- Что помогло выполнить упражнение? Что помешало?

Психологи считают, что осознать, в чем проблема, и вербализовать ее – значит наполовину ее решить. Молодцы!

Уважаемые коллеги! Некоторое время назад мы заполняли анкету с целью выявления возможной степени профессионального выгорания.

Еще раз хочу отметить, что выгорание возникает поэтапно и включает в себя 3 стадии развития стресса:

1. напряжение – его создают повышенная ответственность, трудный контингент, дестабилизирующая рабочая обстановка.

2. сопротивление – когда человек пытается как-то оградить себя от неприятных впечатлений;

3. истощение.

И, конечно же, я хочу сказать несколько слов о проявлении этого синдрома относительно педагогов нашей школы. Некоторое время назад было проведено анкетирование с целью выявления степени возможного выгорания, в котором приняли участие … человек (анализ результатов анкетирования).

И немного исследовательских данных…

Наиболее высокие показатели выгорания имеют специалисты со стажем работы от 10 до 15 лет.

Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно 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. Если этого не происходит, осознанно или нет, человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворенность трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одним из факторов формирования СЭВ.

Возможной причиной выгорания педагогов со стажем 0-5 лет может стать несоответствие ожиданий, связанных с профессией и реальной действительностью. Например, мы ожидаем, что, как только профессионал закончил обучение, он автоматически становится компетентным. И, конечно, молодые педагоги сами ожидают от себя компетентности. Они чувствуют себя

неадекватными и неуверенными, когда сталкиваются с ситуациями, к которым не были подготовлены.

У педагогов со стажем работы более 20 лет все фазы выгорания также имеют тенденцию к росту. Можно предположить, что данный подъем также связан с возрастными особенностями. Перед человеком встает вопрос: А зачем все это? Зачем я работаю? … Если человек успешно решает жизненные задачи, то в возрасте 50-55 лет он переживает новый подъем творческих сил.

Наиболее устойчивой к синдрому оказалась группа педагогов со стажем 15-20 лет. Для этого возрастного периода характерно освоение родительской дистанции с детьми, появляется возможность больше времени и внимания уделять своей собственной жизни. Это приводит к обновлению переживаний, появляется чувство полноты жизни, причастности ко всем ее проявлениям. Таким образом, можно предположить, что достижение определенной душевной гармонии, стабильности этого возрастного периода являются положительными факторами формирования устойчивости к синдрому.

Таким образом, выгорание развивается не в результате длительной профессиональной деятельности. А зависит от возрастных и профессиональных кризисов человека. Также на развитие синдрома оказывают влияние личностные и организационные характеристики.

Не секрет, что профессия социального работника чаще, чем большинство других профессий, приводит человека к ситуации сверх стресса, то есть стресса превышающего «посвседневный» психический потенциал человека. Однако стресс, по мнению ученых, не только беда, но и благо, ибо без стрессов различного характера наша жизнь превратилась бы в бесцветное прозябание. Стресс – это важнейший инструмент тренировки и закаливания, ибо он помогает повышать сопротивляемость организма. Стресс может способствовать возникновению не только тяжелого страдания, но и большой радости. Он способен привести человека к вершинам творчества. Профессия

учителя относится к одной из профессий, в которой часто возникают стрессовые ситуации.

Упражнение «Я – дома, я – на работе»

Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я – на работе». Как вариант можно предложить составить списки определений «Дома я никогда», «На работе я никогда». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

- похожие черты,
- противоположные черты
- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях
- отсутствие общих черт
- какой список было составлять легче; какой получился объемнее?
- каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т. д.

Комментарий: эти упражнения позволяют участникам посмотреть на их взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии.

Мини- лекция «Как развивается СЭВ»

Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что этот синдром является непосредственным проявлением возрастающих проблем, которые связаны с самочувствием педагогов, эффективностью их труда и стабильностью жизни всего коллектива.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Именно педагоги и являются той категорией, которая наиболее подвержена выгоранию.

Сюда же относятся:

- люди, перегруженные ответственностью, длительно и интенсивно работающие;

- стремящиеся к непременному успеху;

- не имеющие интересов помимо работы или имеющие их слишком мало;

- уверенные в том, что они являются единственными, кто способен сделать эту работу.

Условия работы педагога являются основными причинами возникновения выгорания, а

Именно:

- стресс, вызванный множеством требований, которые непрерывно суммируются в разных сферах нашей жизнедеятельности,

- беспокойная обстановка на работе, требующая устойчивого внимания и напряжения, единственным постоянством которой является ее постоянная изменчивость,

- не всегда разумная организации труда,

- невнимание к своему здоровью.

Я не буду подробно останавливаться на теоретических основах этого вопроса (т. к. мы это уже рассматривали). Хочу лишь напомнить о симптомах выгорания:

-истощение, усталость;

-бессонница;

-негативные установки;

-пренебрежение исполнением своих обязанностей;

-увлечение приемом психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства);

-уменьшение аппетита или переедание;

-усиление агрессивности (раздражительность, гневливости, напряженности);

-усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия);

-чувство вины;

-переживание несправедливости.

Развитие синдрома носит поэтапный характер. Сначала наблюдаются значительные энергетические затраты – следствие высокой установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе.

И сегодня я хочу познакомить вас с некоторыми приемами снижения стрессового состояния и улучшения настроения.

По мере приобретения подобного опыта уровень эмоциональных нагрузок может снижаться, однако никогда не исчезает полностью.

Давайте рассмотрим и обсудим естественные способы регуляции, которые вы наверняка используете ежедневно в своей работе. Другими словами, какие приемы можно использовать в повседневной жизни с целью снижения негативного влияния, например, стрессовых ситуаций на организм?

- Сейчас будем использовать прием ”Мозговой штурм”, т. е. вырабатывать максимальное количество идей по данному вопросу. Работа осуществляется в 2 группах.

- смех, улыбка, юмор. Подарите, пожалуйста, сейчас своему соседу справа и слева улыбку. Может есть желающие рассказать анекдот?

– размышление о хорошем, приятном (ситуации, поступки и т. д.),

– различные движения типа потягивания,

– наблюдение за пейзажем за окном,

– рассматривание цветов в помещении, фотографий,

– “купание” в солнечных лучах,

– вдыхание свежего воздуха,

– высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так. Есть желающие сделать комплимент, например, своим коллегам?

Однако есть и особенные, специально разработанные специалистами способы психологической реабилитации.

Упражнение «Огонь – лед»

Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела. Упражнение выполняется, стоя в кругу. По команде “Огонь” вы начинаете интенсивные движения всем телом. Плавность и степень интенсивности движений выбирается каждым участником произвольно. По команде “Лед” вы застываете в позе, в которой вас застигла команда, напрягая до предела все тело. Далее команды чередуются.

- Какие ощущения и эмоции вызвало это упражнение?

- Молодцы! Но согласитесь, что на эмоциональное состояние каждого из нас влияет и показатель сплоченности коллектива. Т. е. то, насколько комфортно мы себя чувствуем среди коллег, насколько мы можем рассчитывать на их помощь. И у каждого из нас есть свое представление о понятии ”коллектив”, например, нашей школы.

В любом случае, стремиться к единству нужно. Но, думаю вы согласитесь, что в некоторых ситуациях должен быть и дух соперничества. В связи с этим я предлагаю вам выполнить Упражнение ”Вавилонская башня”.

Оно направлено на сплочение коллектива, но носит соревновательный характер. Вам нужно разделиться на 2 команды. Каждой команде выдается набор бумаги, степлер, ножницы.

Ваша задача – в течение 15 минут построить башню. Принцип строительства вы определяете сами. Внутри каждой команды вы разрабатываете стратегию работы, обсуждаете идеи и т. д. Можно использовать только то, что вам дали. По истечению времени вы должны представить высокое творение, которое должно держаться без вашей помощи.

- Какие эмоции вызвало это упражнение? Сделали ли вы для себя какие-либо выводы?

Упражнение «Порядковый счет»

Это упражнение помогает установить зрительный контакт со всеми участниками. Все сидят в кругу, один человек говорит “один” и смотри на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит “два” и смотрит на другого.

Упражнение «Звуковая гимнастика»

Сейчас я хочу познакомить вас со звуковой гимнастикой. Но прежде чем приступить к ее выполнению, следует придерживаться правила: спокойное, расслабленное состояние; выполняется стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

А — воздействует благотворно на весь организм;

Е — воздействует на щитовидную железу;

И — воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О — воздействует на сердце, легкие;

У — воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я — воздействует на работу всего организма;
М — воздействует на работу всего организма;

Х — помогает очищению организма;

ХА — помогает повысить настроение.

- Помните, любой человек в течение жизни сталкивается с трудными в эмоциональном отношении ситуациями, и вырабатывает собственные приемы восстановления. Наверняка, эти приемы есть у вас. Может кто-то хочет поделиться ими с коллегами?

Упражнение «Подчеркивание общности»

Упражнение проводится в кругу с игрушкой. Участник, бросающий игрушку другому, должен назвать психологическое качество, которое объединяет его с тем человеком, кому он бросает игрушку. При этом он начинает свою фразу словами: “Я думаю, нас с тобой объединяет...”, и называет это качество, например: “Мы с тобой одинаково общительны”; “Мне кажется, мы оба бываем несколько прямолинейны”. Тот, кто получает игрушку, отвечает: “Я согласен”, если он действительно согласен, или: “Я подумаю”, если не согласен. Тот, к кому попала игрушка, продолжает упражнение, передавая игрушку кому-нибудь другому, и так до тех пор, пока каждый не получит ее.

Диагностика психологической атмосферы в группе

Участникам выдаются бланки для заполнения. Здесь приведены противоположные по смыслу 10 пар слов, с помощью которых Вам предлагается описать психологическую атмосферу в Вашей группе. Поставьте знак? (звездочка) ближе к тому признаку в каждой паре, который, по Вашему мнению, более выражен в Вашей группе.

Дружелюбие – Враждебность

Согласие – Несогласие

Удовлетворенность – Неудовлетворенность

Продуктивность – Непродуктивность

Теплота – Холодность

Сотрудничество – Несогласованность

Взаимная поддержка – Недоброжелательность

Увлеченность – Равнодушие

Занимательность – Скука

Успешность – Безуспешность

Упражнение релаксации

Цель: Эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их преодоление, получение положительных эмоций.

Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день… Небо озарено радугой и частица этого сияния принадлежит вам…Оно ярче тысяч солнц… Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в темный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно!

ДЕНЬ ВТОРОЙ:

Упражнение «Здороваемся локтями»

Цель: Установление контакта между участниками, разрушение привычных стереотипов приветствия, развитие креативности.

Все участники рассчитываются на 1, 2, 3. Участники с №1 складывают руки за головой так, чтобы локти были направлены в разные стороны; №2 – упираются руками в бедро, чтобы локти тоже были направлены в стороны; №3 – держат сложенные крест-накрест руки на груди, при этом локти развернуты в стороны.

После того как участники примут исходное положение, им предлагается по сигналу (звону колокольчика) поздороваться как можно большим количеством присутствующих, назвав при этом свое имя и коснувшись друг друга локтями. Через 5 минут ведущий собирает участников в 3 подгруппы: №1 – у красной кегли; №2 – у синей кегли; №3 – у желтой. Они приветствуют друг друга внутри каждой из них (здороваются первые номера только с первыми, вторые – со вторыми и т. д.)

Упражнение «Чувство»

Участники пишут на листах бумаги какое-либо чувство. Карточки собираются и перетасовываются. Затем каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить то чувство, которое написано на ней. Показ может быть мимическим или пантомимическим. Остальные высказываются о восприятии этого показа.

Ведущий молчит, не раскрывая секрета сразу после первых высказанных догадок. Должны высказаться все участники. Каждый изображает несколько чувств.

Вопросы для обсуждения:

· Воспринимали ли вас адекватно?

· Почему возникали затруднения в определении чувства?

· Расскажите о своих впечатлениях.

Упражнение “Список эмоций”

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?

- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?

- Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

Упражнение «Восстановление сил, общая готовность к продолжению ранее выполняемой работы».

Сделайте глубокий вдох – выдох. Повторите 5 раз. Мысленно повторите следующие словесные формулы:

1. Я хорошо отдохнул...
2. Мои силы восстановились...
3. Во всем теле ощущаю прилив энергии...
4. Мысли четкие, ясные...
5. Мышцы наполняются жизненной силой...
6. Я готов действовать… Я словно принял освежительный душ...
7. По всему телу пробегает приятный озноб и прохлада...
8. Делаю глубокий вдох… Резкий выдох... Прохлада...
9. Поднимаю голову (или встаю)... Открываю глаза...

Упражнение «Передача чувств»

Участники встают в затылок друг за другом. Последний поворачивает предпоследнего и передает ему мимикой какое-либо чувство (радость, гнев, печаль, удивление и т. п.). Второй человек должен передать следующему это же чувство. У первого спрашивают, какое чувство он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале.

Упражнение «Ассоциации»

Какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа»

Упражнение «Способы саморегуляции эмоционального состояния».

Участники делятся на группы и отвечают на вопрос:

- Как боретесь с негативными эмоциями?

В процессе обсуждения составляется список способов борьбы с негативными эмоциями. Полученный список корректируется и дополняется тренером группы.

Тест «Умеете ли вы контролировать себя?"

Участникам сообщается: "Прослушайте высказывания и ответьте "да" или "нет".

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.

2. Я бы, пожалуй, мог при случае свалять дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.

3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.

5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.

6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.

7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.

8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.

9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.

10. Я всегда такой, каким кажусь.

Начислите себе по одному баллу за ответ "нет" на вопросы 1, 5, 7 и за ответ "да" на все остальные. Подсчитайте сумму баллов. Если вы отвечали искренне, то о вас, по-видимому, можно сказать следующее:

0–3 балла. У вас низкий коммуникативный контроль, и вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в общении. Некоторые считают вас "неудобным" в общении по причине вашей прямолинейности.

4–6 баллов. У вас средний коммуникативный контроль. Вы искренни, но сдержанны в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует больше считаться в своем поведении с окружающими людьми.

7–10 баллов. У вас высокий коммуникативный контроль. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменения ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое производите на окружающих.

Мини-лекция «Способы снятия нервно-психического напряжения»

Цель: познакомить с понятием саморегуляции и предложить эффективные способы снятия нервно-психического напряжения.

Время: 10 минут.

Способы снятия нервно-психологического напряжения:

1. Релаксация — напряжение — релаксация — напряжение и т. д.

2. Спортивные занятия.

3. Контрастный душ.

4. Стирка белья.

5. Мытье посуды.

7. Скомкать газету и выбросить ее.

10. Слепить из газеты свое настроение.

12. Громко спеть любимую песню.

13. Покричать то громко, то тихо.

14. Потанцевать под музыку, причем как спокойную, так и «буйную».

15. Смотреть на горящую свечу.

16. Вдохнуть глубоко до 10 раз.

17. Погулять в лесу, покричать.

18. Посчитать зубы языком с внутренней стороны.

Хочется привести слова Уолтера Рассела: «Если делать то, что вы ненавидите, из-за ненависти в организме начинают вырабатываться разрушительные токсины, и в результате этого вы начинаете страдать от хронического переутомления или заболеваете. Вам нужно любить все, что вы делаете. Или, иначе, делайте то, что можете делать с любовью. Так гласит древняя восточная мудрость. Делайте все с радостью, делайте все самым

лучшим из известных вам способов. Любовь к учебе, урокам, которые вам придется выполнять, пополнит запас физических и душевных сил, спасет от утомления, от болезни, известной под названием «скука».

Что делать, чтобы нейтрализовать стресс?

Во-первых, при стрессах быстро расходуется запас витаминов в организме, особенно группы В. Многие врачи советуют принимать ежедневно витамины, но помните о передозировке. Все должно быть в меру!

Во-вторых, очень полезны физические упражнения. Ходите в спортивный зал, делайте зарядку, танцуйте, пойте, гуляйте по городу, посещайте бассейн, баню.

В-третьих, необходима психическая и физическая релаксация. Попробуйте следующие способы: слушайте расслабляющую музыку, смотрите на ночное небо, облака, мечтайте.

В-четвертых, для гармоничной жизни необходима поддержка семьи, друзей. Ходите на психологические тренинги, не уклоняйтесь от семейных торжеств, знакомьтесь с новыми интересными людьми. Уделяйте внимание родителям, бабушкам и дедушкам, сестре или брату, ведь они особенно нуждаются в вашей любви, заботе, ласке.

Упражнение «Зато…»

Цель: снижение уровня фрустрации или стресса. Поиск возможных путей ее разрешения.

1) Тренер предлагает каждому участнику игры вкратце описать на листке бумаги какое-либо несбывшееся желание, какую-либо актуальную стрессовую или конфликтную ситуацию, неразрешенную на данный момент или запомнившуюся как трудноразрешимая (допускается анонимность авторства).

2) Затем все листки тренер собирает, перемешивает и предлагает участникам следующую процедуру обсуждения:

каждая написанная ситуация зачитывается на группе и участники должны привести как можно больше доводов к тому, что данная ситуация вовсе не трудноразрешимая, а простая, смешная или даже выгодная с помощью связок типа: «зато…», «могло бы быть и хуже!», «не очень-то и хотелось, потому что…» или «здорово, ведь теперь …»;

после того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и ту реальную помощь, которую получил для себя каждый участник.

Упражнение «Кто быстрее?»

Цель: сплочение коллектива. Время: 10 минут.

Ход упражнения: Группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры:

квадрат;

треугольник;

ромб;

букву;

птичий косяк.

Психологический смысл упражнения: координация совместных действий, распределение ролей в группе. Обсуждение: Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

Дыхательная гимнастика.

Упражнение «Отдых»

Исходное положение — стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1—2 минут. Затем медленно выпрямиться.

Упражнение «Передышка»

Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания — один из способов расслабления. В течение трех минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улетучиваются.

Упражнение «Мобилизующее дыхание»

Исходное положение — стоя, сидя (спина прямая). Выдохнуть воздух из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох — такой же продолжительности как вдох. Затем постепенно увеличивайте фазу вдоха. Ниже предложена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения. Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, в скобки заключена пауза (задержка дыхания), затем — фаза выдоха:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дыхание регулируется счетом преподавателя, проводящего занятия, еще лучше с помощью метронома, а дома - мысленным счетом самого занимающегося. Каждый счет приблизительно равен секунде, при ходьбе его удобно приравнивать к скорости шагов.

Упражнение «Замок»

Исходное положение — сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях, в положении “замок”. Вдох, одновременно руки поднимаются над головой ладонями вперед. Задержка дыхания (2— 3 секунды), резкий выдох через рот, руки падают на колени

Упражнение на релаксацию

Цель: Эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их преодоление, получение положительных эмоций. Сядьте удобно, расслабьтесь, закройте глаза. Представьте себе следующее. Вы входите в весенний яблоневый сад, медленно идете по аллее, вдыхая запах нежных бело-розовых цветов а наслаждаясь им. По узкой тропинке вы подходите к калитке, открываете ее и попадаете на душистый зеленый луг. Мягкая трава качается, приятно жужжат насекомые, ветерок ласкает ваше лицо, волосы…Перед вами озеро… Вода прозрачна и серебриста, гоняются друг за другом солнечные зайчики. Вы медленно идете к острову, идете по берегу вдоль озорного ручейка и подходите к водопаду… Вы входите в него, и сияющие струи очищают вас, наполняют силой и энергией… За водопадом – грот, тихий, уютный, в нем вы остаетесь один на один с собой. А теперь пора возвращаться. Мысленно проделайте весь свой путь в обратном направлении, выйдете из яблоневого сада и только тогда откройте глаза.

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

Упражнение «Приветствие на сегодняшний день»

- Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Упражнение «Мы похожи?»

Цель упражнения: знакомство участников друг с другом, повышение доверия друг к другу.

Вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов:

- Ты похож на меня тем, что...

- Я отличаюсь от тебя тем, что...

Другой вариант: в парах 4 минуты вести разговор на тему "Чем мы похожи"; затем 4 минуты - на тему "Чем мы отличаемся". По окончании проводится обсуждение, обращается внимание на то, что было легко и что было трудно делать, какие были открытия. В итоге делается вывод о том, что все мы, в сущности, похожи и в то же время разные, но мы имеем право на эти отличия, и никто не может нас заставить быть другими.

Упражнение «Пересядьте те, кто..»

Участники садятся по кругу, тренер стоит в центре круга. «Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то общим признаком. Этот признак он называет. Например, я скажу: „Пересядьте все те, у кого есть сестры", — и все, у кого есть сестры, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит игру. Используем эту ситуацию для того, чтобы побольше узнать друг о друге».

Когда упражнение завершено, тренер может обратиться к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете?» или «Как ваше настроение сейчас?».

Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?»

- Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности

- Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

Упражнение: Три рисунка «Я работаю педагогом»

- начало трудового пути (или представления студента, если у специалиста совсем маленький опыт работы)
- в настоящее время
- через 5 лет

Присутствующие делятся в первую очередь собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

Мини-дискуссия: «Для чего вы работаете?»

Игра «Угадай стиль общения»

Цель игры: научить участников диагностировать стиль общения – свой и собеседника, выяснять факторы, влияющие на выбор того или иного стиля общения, выработать навыки быстрого выбора наилучшего варианта собственного поведения.

Участники делятся на три подгруппы по пять-шесть человек, каждая из которых готовит к показу сценку, отражающую определенный стиль общения — конвенциальный (деловой), манипулятивный, примитивный. (Краткое описание стиля общения предлагается каждой подгруппе на отдельной карточке).

Обсуждение: участники-зрители анализируют продемонстрированные им сценки, отвечая на следующие вопросы: Как можно назвать стиль общения, который показала подгруппа?

Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю…».

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т. п.), которые вам хотелось бы делать чаще.
- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.
- Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

Упражнение «Сильные стороны».

Участники делятся на пары. Первый член пары в течение двух минут рассказывает партнеру о своем затруднении в педагогической практике. Второй, выслушав, должен проанализировать сложившуюся ситуацию таким образом, чтобы найти сильные стороны в поведении партнера и подробно рассказать о них ему. Потом партнеры меняются местами.
По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.
В ходе общего анализа проведенного занятия ведущий обращает внимание на осознание потребностей, жизненных целей и профессиональных мотивов участников тренинга.

Упражнение «Дом»

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения. Время: 15 минут. Ресурсы: карточки с изображением животных.

Ход упражнения: участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами!

Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом! Постройте свой дом! Можно общаться между собой».

Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению. Обсуждение: Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

Упражнение «Без маски».

Все участники тренинга берут по очереди карточки, лежащие в центре круга, и без подготовки продолжают незаконченные высказывания. Они должны быть искренними и откровенными. Остальные участники оценивают степень искренности. Возможные незаконченные высказывания следующие:

- Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это…
- Мне знакомо острое чувство одиночества, помню…
- Особенно мне не нравится, когда на уроке…
- Мне очень хочется забыть, что…
- Бывало, что коллеги вызывали у меня…
- Однажды меня напугало то, что мои ученики… и т. д.

По итогам упражнения проводится оценка искренности участников и обсуждение трудностей, возникших в ходе упражнения.
В конце занятия участники дают обратную связь друг другу и делятся своими впечатлениями.

Упражнение «Белое облако»

«Закройте глаза и представьте, что вы лежите на спине в траве. Прекрасный теплый летний день. Вы смотрите в удивительно чистое голубое небо, оно такое необыкновенное. Вы наслаждаетесь им. Вы наслаждаетесь чудесным видом. Вы полностью расслаблены и довольны. Вы видите, как далеко на горизонте появляется крошечное белое облачко. Вы очарованы его простой красоты. Вы видите, как оно медленно приближается к вам. Вы лежите, и вы совершенно расслаблены. Вы в ладу с самим собой. Облачко очень медленно подплывает к вам. Вы наслаждаетесь красотой великолепного голубого неба и маленького белого облачка. Оно как раз сейчас над вами. Вы полностью расслаблены и наслаждаетесь этой картиной. Вы в полном согласии с самим собой. Представьте себе, что вы медленно встаете. Вы поднимаетесь к маленькому белому облачку. Вы парите все выше и выше. Наконец, вы достигли маленького белого облачка и ступаете на него. Вы ступаете на него, и сами становитесь маленьким белым облачком. Теперь и вы – маленькое белое облачко. Вы совершенно расслаблены, в вас царит гармония, и вы парите высоко-высоко в небе».

ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ

Упражнение «Чудное приветствие»

Цель: создать благоприятную непринужденную психологическую атмосферу в группе. Тренер говорит о существовании множества разных способов приветствия людьми друг друга, реально существующих в цивилизованном социуме и шуточных. Участникам тренинга предлагается встать и поздороваться друг с другом плечом, спиной, рукой, щекой, носом, выдумать свой собственный необыкновенный способ для сегодняшнего занятия и поздороваться им.

Упражнение «Кинопроба» (на развитие чувства собственной значимости)

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.

2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.

3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: “Я не хочу хвастаться, но...”, и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

Упражнение «10 заповедей»

Цель упражнения: помощь участникам в овладении ранжированием ценностей, выстраивании их в иерархии.

Участников просят придумать 10 заповедей – неких общечеловеческих законов, обязательных для соблюдения каждым человеком. Ведущий на этом этапе записывает каждое поступившее предложение. После того, как 10 заповедей собраны, дается задание проранжировать их: выбрать сначала наименее ценную заповедь из десяти, затем наименее ценную из оставшихся девяти и т. д. Все заповеди ведущий фиксирует на доске или ватмане.

Упражнение «Достоинства»

Участники располагаются по кругу. Каждый по часовой стрелке называет свои достоинства, а затем повторяет достоинства других в том порядке, в котором те назывались.

Упражнение «Чемодан»

Один из членов группы выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу “чемодан”. В этот “чемодан” набирается то, что, по мнению группы, поможет человеку в личностном и профессиональном росте, все положительные характеристики, которые группа особенно ценит в

нем. Но обязательно указывается и то, что мешает человеку, его отрицательные проявления, над чем ему необходимо активно поработать.

Выбирается “секретарь”. Он делит лист вертикально пополам, на одной стороне ставится знак “+”, на другой “—”. Для хорошего “чемодана” нужно не менее 5—7 характеристик с той и другой стороны. Затем входит член группы, и ему зачитывается и передается этот список.

Упражнение «Ловец блага».

Чтобы с вами не случилось, во всем старайтесь находить положительные стороны. Давайте потренируемся. Найдите и запишите, пожалуйста, положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы собираетесь на работу, погода встречает вас проливным дождем.
2. Вы опоздали на автобус.
3. У вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск.

Комментарии для ведущего.

Участники пишут для каждой ситуации свои положительные моменты. Каждый по очереди проговаривает эти моменты. Участник, указавший более 5 положительных моментов в каждой предложенной ситуации, считается «ловцом блага».

Упражнение «Портрет» (арт-терапевтическая техника) Участники сидят в креслах по кругу. Возьмите простые карандаши, листы бумаги А4, разделите их вертикальной линией пополам.

В левой части нарисуйте себя сегодня, а в правой нарисуйте себя в будущем. Вы можете изобразить себя растениями, животными, схематично или с помощью техники коллажа. Для работы вы можете использовать журналы, клей, ножницы, цветные карандаши, мелки, цветную бумагу. Помните, что, создавая свой портрет, вы должны получать удовольствие. Важно не то, как вы

нарисуете, а что вы изобразите. Никто не будет оценивать ваши работы, постарайтесь рисовать так, как хочется вам.

Комментарии для ведущего.

После завершения работы каждый участник показывает свою работу и рассказывает о ней группе. Ведущий и другие участники могут задать вопросы рассказчику. Ведущий может оказать психологическую помощь участнику, чьё эмоциональное отреагирование на своё произведение окажется очень сильным и глубоким.

Упражнение «Пожелание по кругу»

Все сидят в кругу, и каждый по кругу высказывает свои пожелания сначала одному, затем другому и так всем участникам тренинга.

Рефлексия «Мне сегодня...»

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Упражнение «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого т т. д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Комментарий для ведущего.

Это упражнение поднимает настроение порой до полного восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане.

Упражнение-размышление.

- Уважаемые коллеги! Со своей стороны я хочу прочитать небольшой текст. А вот о его значении задумайтесь, пожалуйста, вы сами.

Высоко в темном небе, на одной огромной звездной поляне жили – были звезды. Было их очень много, и все звезды были очень красивыми. Они светились и искрились, а люди на земле каждую ночь любовались ими. Все эти звезды были разных цветов. Здесь были красные звезды, и тем, кто рождался под их светом, они дарили смелость. Здесь были синие звезды – они дарили людям красоту. Были на поляне и желтые звезды – они одаривали людей умом, а еще на поляне были зеленные звезды. И все люди, кто рождался под их светом зеленых лучей, становились очень добрыми.

И вот однажды на звездном небе что-то вспыхнуло! Все звезды собрались посмотреть, что же произошло. А это на небе появилась еще одна маленькая звездочка. Но была она абсолютно… белая! Огляделась звездочка вокруг и даже зажмурилась: сколько прекрасных звезд вокруг – прошептала она. “А что ты даешь людям?”- спросили ее другие звезды. В ответ она задумалась….

- Я знаю, что среди всех присутствующих нет таких звезд, которые были бы бесцветными. Я желаю вам “светиться” всегда и везде!

- Наше занятие подходит к концу. Давайте по кругу выскажем свое мнение о встрече, о своем состоянии. Помните, что вы высказываете свое мнение. И оно важно, даже если имеет отрицательный оттенок.

Рефлексия:

- Какие психологические качества у вас проявились при участия в тренинге?
- Какие чувства испытывали?
- Что нового узнали о себе, о группе?
- Как будете использовать эти знания?
- Чему научились?
- Как это пригодиться в будущем?
- Что было важным?
- Над чем вы задумались?

- Что происходило с вами?
- Что нужно развивать на будущее?

-Спасибо вам большое, что пришли на наш тренинг, надеемся, что он не пройдет бесследно в вашей жизни, надеемся, что что-то вам пригодится и, что над чем-то вы задумались, и будете работать в этом направлении. Спасибо за активную и продуктивную работу! (желающим раздаются буклеты с информационным материалом)

10. Методическая разработка двух дневного тренинга «Профилактика эмоционального выгорания»

Время проведения: два дня.

Цель:

- Знакомство с понятием эмоционального выгорания, его характеристиками
- Определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности, «перекосов» в распределении психической энергии.
- Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.
- Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов проф.деятельности, направлений роста.
- Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.

Материалы и оборудование:

- Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации
- Маркеры, фломастеры, цветные карандаши
- Бумага А4 (белая и тонированная)
- Таблицы «Поле самодиагностики»
- Кнопки, скотч, ножницы

1 День Содержание:

1. Введение. Актуальность проблемы

2. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения).

В другом круге – их идеальное соотношение.

Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось?

Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? За счет чего?

От кого или от чего это зависит?

3. Упражнение «Я – дома, я – на работе»

Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я – на работе». Как вариант можно предложить составить списки определений «Дома я никогда», «На работе я никогда». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

- похожие черты,
- противоположные черты
- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях
- отсутствие общих черт
- какой список было составлять легче; какой получился объемнее?
- каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.

Комментарий: эти упражнения позволяют участникам посмотреть на их взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии.

4. Поле самодиагностики. Самодиагностика проявления признаков выгорания.

Присутствующим предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносится.

5. Три стадии нарастания синдрома (под запись).

6. Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

- Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности
- Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

7. Упражнение. Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе (посмотреть на них «со стороны»), а также для последующего выявления ресурсов проф.деятельности, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» (наиболее актуальный, либо другой, если его нет в общем списке) и изобразить в виде рисунка, схемы, символа. Желающие могут поделиться впечатлениями, но основной анализ изображений состоится после следующего упражнения.

8. Упражнение: «16 ассоциаций» (упражнение из тренинга Шубиной Елены, члена ассоциации профессионального тренинга, используется с добавлениями.)

Горизонтальный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

Теперь у каждого есть два изображения – рисунок помехи к удовлетворению от работы и образное ассоциативное представление о самой работе. Их необходимо сравнить, выделить общие и различные элементы, проанализировать с точки зрения наличия сильных и слабых черт, возможных направлений роста.

9. Мини-дискуссия: «Для чего вы работаете?»

Упражнение: Три рисунка «Я работаю педагогом»

- начало трудового пути (или представления студента, если у специалиста совсем маленький опыт работы)
- в настоящее время
- через 5 лет

Присутствующие делятся в первую очередь собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

10. Эмоциональная регуляция

- естественная регуляция
- саморегуляция

Задание: на доске составляем список способов регуляции состояния

11. Психологическая поддержка и обратная связь. Каждому присутствующему дается лист тонированной бумаги А4. Его надо разделить на 4 части. На трех написать послания трем сидящим справа после него участникам круга. Послание должно иметь позитивное содержание, личностную обращенность, любым образом упоминать сильные стороны конкретного человека. На четвертой части листка формулируется впечатление от прошедшего занятия – это для тренера. Оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность. Листочки передаются адресатам.

12. Притча. Например «История-напутствие» из книги Носсрата Пезешкяна «Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия», стр.109-111.

Поле самодиагностики

Симптомы		**Степень выраженности, частота**				
		1	2	3	4	5
Поведенческие	Сопротивление выходу не работу					
	Частые опоздания					
	Откладывание деловых встреч					
	Уединение, нежелание видеть коллег					
	Нежелание видеть детей					
	Нежелание заполнять документацию					
	Формальное исполнение обязанностей					
Аффективные	Утрата чувства юмора					
	Постоянное чувство неудачи, вины, самообвинения					
	Повышенная раздражительность					
	Ощущение придирок со стороны других					
	Равнодушие					
	Бессилие, эмоциональное истощение					
	Подавленное настроение					
Когнитивные	Мысли о смене профессии, уходе с работы					
	Слабая концентрация внимания, рассеянность					
	Ригидность мышления, использование стереотипов					
	Сомнения в полезности работы					
	Разочарование профессией					
	Циничное отношение к клиентам, коллегам					

	Озабоченность собственными проблемами					
Физиологические	Нарушение сна (бессонница/ уход в сон)					
	Изменения аппетита (отсутствие/ «заедание»)					
	Длительно текущие незначительные недуги					
	Восприимчивость к инфекционным заболеваниям					
	Усталость, быстрая физическая утомляемость					
	Головные боли, проблемы со стороны ЖКТ					
	Обострение хронических заболеваний					

2 День 1. Разминка

Упражнение «Наши ожидания»

Цель: выявление ожиданий участников. Корректировка запроса.

Каждый из нас чего-то ожидает от нового дела. Что Вы ждете от этого тренинга? (Каждый участник записывает свои ожидания в правой колонке на листке)

Что Вы готовы вложить в тренинг? (Каждый участник записывает в левой части листа свой вклад в тренинг)

Участники по кругу зачитывают свои ожидания от тренинга и вклад.

То, что мы с Вами записали, безусловно, может изменяться на протяжении всего тренинга. Возможно, вы получите то, чего не ожидали. Многое также будет зависеть от вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

«Что общего». Выбирается один из участников в качестве водящего. Педагоги говорят вслух, что у них есть общего (в деталях одежды, в прическе, в характере) с данным человеком.

2. Упражнения на сплочение группы, формирование доверия

Упражнение «Порядковый счет»

Это упражнение помогает установить зрительный контакт со всеми участниками. Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотри на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого.

Упражнение «Путанка»

Ведущий ставит рядом 2-3 стула и предлагает участникам всем сесть на них по его команде. Когда все сели (можно садится на колени друг другу) предлагается поднять вверх левую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Теперь нужно поднять вверх правую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Когда все руки, осторожно, не расцепляя, но и не выворачивая рук, встать со стульев, отойти немного в сторону и распутаться. В результате получится один или два круга, либо цепочка.

Основная часть

Упражнение «Стратегии самопомощи»

1. Подумайте и запишите ответы на вопросы: «Что я могу сделать, чтобы снизить свой уровень стресса, доставить себе радость?»

2. Попробуйте найти смысл, наполнить значимостью записанные вами ответы и осознать, как они могут противостоять негативным убеждениям.

Первый список может выглядеть так:

1. играю со своими детьми
2. читаю, лежа на диване
3. работаю в саду

Второй список может выглядеть так:

1. играю с детьми и разделяю их радость, ощущаю безопасность и радость
2. работаю в саду и наслаждаюсь красотой природы

3. встречаюсь с друзьями, стараясь оценить роскошь человеческого общения и т.д.

4. встречаюсь с друзьями

5. смотрю телевизор

Упражнение «Промежуточная рефлексия» (авторское упражнение)

Представьте себя каким-нибудь предметом в зависимости от того настроения, в котором вы находитесь в данный момент. Закрасьте его в любой цвет. Опишите, настроение этого предмета.

Участники по кругу описывают свои предметы.

Упражнение «Белое облако»

«Закройте глаза и представьте, что вы лежите на спине в траве. Прекрасный теплый летний день. Вы смотрите в удивительно чистое голубое небо, оно такое необыкновенное. Вы наслаждаетесь им. Вы наслаждаетесь чудесным видом. Вы полностью расслаблены и довольны. Вы видите, как далеко на горизонте появляется крошечное белое облачко. Вы очарованы его простой красоты. Вы видите, как оно медленно приближается к вам. Вы лежите, и вы совершенно расслаблены. Вы в ладу с самим собой. Облачко очень медленно подплывает к вам. Вы наслаждаетесь красотой великолепного голубого неба и маленького белого облачка. Оно как раз сейчас над вами. Вы полностью расслаблены и наслаждаетесь этой картиной. Вы в полном согласии с самим собой. Представьте себе, что вы медленно встаете. Вы поднимаетесь к маленькому белому облачку. Вы парите все выше и выше. Наконец, вы достигли маленького белого облачка и ступаете на него. Вы ступаете на него, и сами становитесь маленьким белым облачком. Теперь и вы – маленькое белое облачко. Вы совершенно расслаблены, в вас царит гармония, и вы парите высоко-высоко в небе».

Упражнение «Чувство»

Участники пишут на листах бумаги какое-либо чувство. Карточки собираются и перетасовываются. Затем каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить то чувство, которое написано на ней. Показ может быть мимическим или пантомимическим. Остальные высказываются о восприятии этого показа.

Ведущий молчит, не раскрывая секрета сразу после первых высказанных догадок. Должны высказаться все участники. Каждый изображает несколько чувств.

Вопросы для обсуждения:

- Воспринимали ли вас адекватно?
- Почему возникали затруднения в определении чувства?
- Расскажите о своих впечатлениях.

Упражнение «Список эмоций»

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?
- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?
- Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)
-

3. Заключительная часть

Упражнение «Улыбка»

Найдите в течение дня время и посидите несколько минут с закрытыми глазами, стараясь ни о чем не думать. При этом на вашем лице обязательно должна быть улыбка. Если вам удастся удержать ее 10-15 минут, вы сразу почувствуете, что успокоились, а ваше настроение улучшилось. Во время улыбки мышцы лица создают импульсы, благотворно влияющие на нервную систему. Даже если вы способны только на вымученную улыбку, вам от нее все равно станет легче. Улыбаясь, мы видоизменяем тонус мышц всего лица, а это в свою очередь изменяет ход мыслей и эмоций, направляя их в нужное русло.

Упражнение «Моечная машина»

Все участники становятся в две шеренги лицом дуг к другу. Первый человек становится «машиной», последний – «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить – обнять. Прошедший «мойку» становятся «сушилкой», с начала шеренги идет следующая «машина».

Упражнение «Чему Я научился»

Предлагается большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями:

- Я научился...
- Я узнал, что...
- Я нашел подтверждение тому, что...
- Я обнаружил, что...
- Я был удивлен тем, что...
- Мне нравится, что...
- Я был разочарован тем, что...
- Самым важным для меня было...

Я предлагаю вам сейчас подумать над тем, что вы приобрели, работая в группе. Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений, представленных на плакате.

Рефлексия «Мне сегодня...»

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...», оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов занятия

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема эмоционального выгорания учителей, особенно тех, кто работает в школа ШНОР, остается одной из самых актуальных в современной педагогике и психологии. Научные исследования, проведённые такими авторами, как К. Маслач, С. Джексон, В. В. Бойко, В. Е. Орел, Н. Е. Водопьянова и другими, позволили рассмотреть этот феномен с различных сторон. Были выделены механизмы возникновения и развития выгорания, а также стадии этого синдрома. Особое внимание уделяется личностным характеристикам и особенностям межличностных отношений, которые могут стать ключевыми факторами риска.

Настоящее пособие предложило не только теоретическую основу, но и практические инструменты для профилактики выгорания. Разработаны и описаны в нем специальные тренинговые занятия, направленные на развитие у педагогов навыков эмоциональной саморегуляции, профессиональной поддержки и личностной устойчивости. В ходе тренингов используются разнообразные методики, такие как техники осознанности, дыхательные упражнения, методики поддержки эмпатии и активного слушания, а также упражнения на развитие позитивного внутреннего диалога.

Практическая часть пособия включает подборку методических разработок, которые могут быть использованы для проведения групповых или индивидуальных занятий. Они позволяют педагогам:

- повысить уровень психологической устойчивости;
- научиться распознавать первые признаки усталости и выгорания;
- освоить эффективные стратегии снятия стресса;
- развить навыки поддержки коллег и учеников;
- создать индивидуальные планы профилактики, интегрируемые в повседневную деятельность.

Эти методические разработки основаны на современных подходах к профилактике и психологической поддержке педагогов и адаптированы под

специфику работы в условиях низких образовательных результатов. Важной задачей является внедрение данных методик в профессиональную деятельность учителей для формирования устойчивой и психологически комфортной рабочей среды.

Заключая, можно сказать, что формирование у педагогов навыков саморегуляции и поддержки - один из ключевых путей снижения риска профессионального выгорания. Внедрение разработанных тренинговых программ и методик, представленных в пособии, может существенно повысить психологическую сопротивляемость учителя, что в конечном итоге положительно скажется на качестве их работы и учебном процессе в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Алмаев, Н. А. Оценка психометрических свойств методики «Индекс жизненного стиля» Плутчика-Келлермана // Н. А. Алмаев, Г. Ю. Малкова. Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 95–105.

2 Ануфриев, А. Ф. Психологический диагноз / А.Ф.Ануфриев – М.: Ось–89, 2006. – 192 с. ISBN 5-98534-319-7

3 Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / О.И.Бабич. – Волгоград: Учитель, 2017. – 122 с. ISBN 978-5-7057-3091-9

4 Баева, И. А. Психологическая безопасность в образовании: Монография / И. А. Баева. – СПб.: Издательство «СОЮЗ», 2013. – 271 с. ISBN 5-94033-148-3

5 Бандурка, А.М. Юридическая психология: Учебник. / А. М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2002. – 596 с. ISBN 966 – 610 – 061 – 4

6 Бачинин, В. А. Психология: энциклопедический словарь / В. А. Бачинин. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2005. – 271 с. ISBN 978-966-378-528-8

7 Безносов, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. – СПб.: Речь, 2014. – 272 с. ISBN: 5-9268-0258-X

8 Бойко, В. В. Правила эмоционального поведения / В.В.Бойко. – СПб.: Питер, 1998. – 345 с. ISBN 978-5-9524-3122-5.

9 Бойко, В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПБ.: Сударыня, 2000. – 32 с. ISBN 5-87499-048-8

10 Бойко, В. В. Энергия эмоций. 2-е изд., доп. и перераб. / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004.– 474 с. ISBN 5-947238-88-8

11 Большаков, В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения / В. Ю.Большаков. – СПб.: изд-во «Социально-психологический центр», 1996 г. – 335 с.

12 Васильев, В.Л. Юридическая психология: Учебник для вузов. – 5-е изд., доп. и перераб./ В.Л. Васильев – Спб.: Питер, 2005. – 655 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов»). ISBN 978-5-469-01339-6

13 Вилюнас, В. Психология эмоций / В. Вилюнас. – СПб.: Питер, 2018. – 496 с.

14 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с. ISBN 978-5-91180-891-4

15 Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. - 2008. - Вып. 3. - С. 356–363.

16 Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 276–282.

17 Водопьянова, Н. Е., Серебрякова А. Б., Старченкова Е. С. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Вестн. С.-Петерб. ун-та. - Сер. 6. 1997. - Вып. 2, № 13. С. 84–90.

18 Горохова, М. Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена эмоционального выгорания: автореф. дис. … канд. психол. наук. М. Ю. Горохова. - М., 2004. 24 с.

19 Гришина, Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциональные проблемы // Психологические проблемы самореализации

личности / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2017. - С. 143–156.

20 Гунзунова, Б. А. Концептуальная модель системы саморегуляции эмоциональных состояний в профессиональной педагогической деятельности / Б. А. Гунзунова// Мир науки, культуры, образования. – 2012. – №4(35). – С.150–155.

21 Демина, Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: Учебное пособие / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – Барнаул. : Изд-во АлтГУ, 2005. – 132 с. ISBN 5-7904-0451-0

22 Еникеев, М.И. Юридическая психология / М.И. Еникеев. – М.: Издательство НОРМА, - 2003. – 256 с. – (Краткие учебные курсы юридических наук). ISBN 5-89123-550-1

23 Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 4-е изд., перераб., доп. / Э. Ф. Зеер. – М.: Фонд «Мир», 2006. – 336 с. ISBN 5-8291-0201-3

24 Кондаков, И. М. Психологический словарь. / И.М. Кондаков. – М.: Рос. акад. образования, 1999. – 656 с. ISBN 5-93878-093-4

25 Кони, А.Ф. Нравственные начала в уголовном процессе // Избр. произведения в 2 томах. Т.1. – М., 1959. – 796 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://society.polbu.ru/legal_psychology/ch97_iv.html, Библиотека «Полка букиниста». ISBN 978-5-534-07242-6

26 Конопкин, О. А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъективного развития / О. А. Конопкин// Вопросы психологии. – 2004. – №2. – С.128–135

27 Крапивина, О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дис. … канд. психол. наук / О. В. Крапивина. Тамбов, 2014. - 200 с.

28 Ладзина, Н. Профессиональная деформация личности и можно ли ее избежать / Н. Ладзина// Деловой Усть-Каменогорск. – 2002. – №8. – С. 18–19

29 Левинбук, К. Осознанность в профессии адвоката [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fparf.ru/news/fpa/osoznannost-v-professii-advokata/

30 Макарова, А. Г. Синдром эмоционального выгорания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psylib.myword.ru/index.php? Automodule =downl oads&showfile=1292

31 Малая медицинская энциклопедия: В 6 т. /Гл. ред. В. И. Покровский. — М.: Сов. энцикл.: Большая Рос. энцикл.: Медицина, 1991—1996. ISBN 5852700134

32 Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии / К. Маслач. – СПб.: Питер, 2011. – 528 с.

33 Международная классификация болезней 10 пересмотра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mkb-10.com/i ndex.php? pid=22502

34 Минин, Д.С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства / Д.С.Минин. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://disser.spbu.ru/files/disser2/disser/2QgsKTYg1P.pdf

35 Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. - СПб.: Речь, 2012. – 259 с. ISBN 5-9268-0275-7

36 Никифоров, А. С. Неврология. Полный толковый словарь. / А. С. Никифоров. – М.: Эксмо, 2020. – 464 с. ISBN 978-5-699-36740-5

37 Никифоров, Г. С.Психология здоровья: учебник для вузов/ Г. С. Никифоров. - СПб.: Питер, 2016. – 607 с. ISBN 5-318-00668-X

38 Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/ cgi/online.cgi?req=do c&base=LAW& n=174953&div=LAW &dst=1000000001%2C0 &rnd=0.7 1081960446006#1

39 Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. - М.: МГУ, 1987. – 558 с.

40 Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. - М.: Институт психологии РАН, 2015. - 350 с. ISBN: 5-9270-0070-3

41 Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. - 2001. - Т. 22. - № 1. - С. 90–101.

42 Протько, Н. Н. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.google.ru/url?sa= t&rct=j&q= & esrc=s&source =web&cd=2&ved=0ahUKEwjynYiXqIfYAh UpYJoKHchkA9cQFgguMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.bsmu.by%2Fmilitarym edicine%2F76612c458ad76ffcaccfb48df498de76%2F&usg=AOvVaw28s6WHe1aIf w5RClOSMYaE

43 Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях Т.И. Ронгинская //Психологический журнал. 2002. Т. 23, № 3. С. 85–95.

44 Руковишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: автореф. дис. … канд. психол. наук. / А. А. Руковишников. - Ярославль, 2001. - 23 с.

45 Самоукина, Н. В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги / Н. В. Самоукина. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2013. – 244 с. ISBN 5-89404-014-0

46 Самоукина, Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – М.: Издательство ЭКМОС, 1999. – 352 с. ISBN 5-318-00560-8.

47 Сидоров, П. И. Синдром эмоционального выгорания / П.И. Сидоров //Медицинская газета. – 8 июня 2005. - №43. – С. 27-31

48 Скабелина, Л. А. Психологические аспекты адвокатской деятельности: монография / Л.А. Скабелина. – М.: Федеральная палата адвокатов, 2012. — 229 с.

49 Скабелина, Л. А. Подготовьте раздаваемое! Об эмоциональном выгорании адвокатов / Л.А. Скабелина // Российский адвокат. - № 1. - 2021. - С.22-24.

50 Скабелина, Л. А. Психологические основы адвокатской деятельности / Л.А. Скабелина. – М.: Издательский центр Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. – 256 с.

51 Скабелина, Л. А. Возможности психологического тренинга при подготовке будущих адвокатов. / Л.А. Скабелина // Ученые труды Российской Академии адвокатуры. - Вып.5. - С.12-14.

52 Скабелина, Л. А. О психологической компетентности адвоката / Л.А. Скабелина // Адвокатура. Государство. Общество: сб. материалов VI ежегодной науч.-практ. конференции, 2009 г. / Федер. Палата адвокатов Рос. Федерации. – 2009. - С. 143-148.

53 Скабелина, Л. А. Проблемы профессиональной деформации личности адвоката / Л.А. Скабелина // Адвокатская практика. - 2009 - № 2. – С.23-27.

54 Словарь-справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psyfactor.org/personal0.htm

55 Съедин, С. И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья / С.И. Съедин //Мир психологии. – 2002. – №4. – С. 235–245.

56 Фетискин, Н. П. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) / Н.П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Психология, 2012. – 362 с.

57 Фобия. Инфо. Синдром эмоционального выгорания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fobiya.info/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya

58 Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк// Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С.57–64.

59 Чудновский, В. Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни / В. Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 2003. – №3. – С. 65–68

60 Чуфаровский, Ю.В. Юридическая психология: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. / Ю.В.Чуфаровский – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. – 472 с. ISBN 5-699-08553-X

61 Шепель, В. М. Как жить долго и радостно / В. М. Шепель. – М.: АНТИКВА, 2016. – 635 с.

Приложение 1

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Данная методика выявляет степень профессионального выгорания. Может использоваться как для самодиагностики, так и при профессиональной работе с клиентами.

Инструкция к выполнению.

Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Обратите внимание: если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - клиенты, с которыми вы ежедневно работаете.

Вопросы:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа два–три) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам то, чего требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю партнеру внимания меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли меня и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа «не делая людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо быть более отзывчивым к партнеру, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я учитываю особенности деловых партнеров хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера не только в связи с работой.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня ухудшается физическое или психическое самочувствие.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояние, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как на профессионала -- обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключи для обработки данных:

«Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61 (5), -73 (5)

Неудовлетворенность собой:

-2 (3), +14 (2), +26 (2), -38 (10), -50 (5), +62 (5), +74 (3)

«Загнанность в клетку»:

+3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), -75 (5)

Тревога и депрессия:

+4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3)

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование:

+5 (5), -17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5)

Эмоционально-нравственная дезориентация:

+6 (10), -18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), -78 (5)

Расширение сферы экономии эмоций:

+7 (2), +19 (10), -31 (20), +43 (5), +55 (3), +67 (3), - 79(5)

Редукция профессиональных обязанностей:

+8 (5), +20 (5), +32 (2), - 44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10)

«Истощение»

Эмоциональный дефицит:

+9 (3), +21 (2), +33(5), - 45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2)

Эмоциональная отстраненность:

+10 (2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5),+72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Обработка данных:

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов выгорания с учетом коэффициента, указанного в скобках. Так, например, по первому симптому (переживание психотравмирующих обстоятельств) положительный ответ на вопрос № 13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос № 73 оценивается в 5 баллов и т. д. Количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания.

3. Находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания — сумма показателей всех 12 симптомов.

Интерпретация результатов:

Методика дает подробную картину синдрома профессионального выгорания. Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — несложившийся симптом;10–15 баллов — складывающийся симптом;16–19 баллов — сложившийся симптом;20 и более баллов — симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» или «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. При этом:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;37–60 баллов — фаза в стадии формирования;61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Приложение 2

Опросник выгорания Н. Е. Водопьяновой на основе модели К. Маслач и С. Джексон

Назначение теста: тест предназначен для измерения уровня синдрома эмоционального выгорания.

В опроснике содержится 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Состоит из трех субшкал (эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения). Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов). Существуют варианты опросника для разных профессиональных групп. Мы выбрали, как наиболее подходящий, опросник ПВ для консультантов фонда социальной защиты, за неимением опросника непосредственно для сотрудников библиотечного обслуживания. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие — по шкале персональных достижений.

Инструкция: «Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытывают чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением».

Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти							

на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно							

справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

Ключ опросника ПВ

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов максимальная
Эмоциональное истощение	1,2,3,6*,8,13,14,16, 20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция персональных достижения	4,7,9,12,17,18, 19,21	48

*Отмечен обратный вопрос, который считается в обратном порядке, т. е. ответ «ежедневно» соответствует нулевому значению.