

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Красноярский государственный педагогический университет  
им. В.П. Астафьева»

Факультет начальных классов  
Кафедра педагогики и психологии начального образования

**Тубальцева Татьяна Викторовна**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Групповое консультирование как форма профилактики эмоционального  
выгорания сотрудников (на примере военной службы)**

Направление 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Магистерская программа: Мастерство психологического консультирования

Допущена к защите  
Заведующий кафедрой

к.п.с.н., доцент Мосина Н.А.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)



14.12.2020

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

к.п.с.н., доцент Сафонова М.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)



14.12.2020

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.п.с.н., доцент Сафонова М.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)



14.12.2020

(дата, подпись)

Студент

Тубальцева Т.В.

(фамилия, инициалы)



14.12.2020

(дата, подпись)

Красноярск, 2020

## Содержание

Реферат .....	3
Введение .....	9
ГЛАВА I. Теоретические основы исследования эмоционального выгорания	14
1.1. Теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания в зарубежных и отечественных исследованиях .....	14
1.2. Психологические особенности военной службы в контексте эмоционального выгорания .....	43
1.3. Возможности применения группового консультирования в профилактике эмоционального выгорания .....	49
Выводы по главе I .....	62
ГЛАВА II. Экспериментальное исследование по применению группового консультирования как средства психологической помощи военнослужащим в профилактики эмоционального выгорания .....	65
2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента .....	65
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента .....	97
2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение .....	106
Выводы по Главе II .....	129
Заключение .....	133
Список используемых источников .....	135
Приложение А .....	145
Приложение Б .....	157
Приложение В .....	167
Приложение Г .....	216
Приложение Д .....	226
Приложение Е .....	228

## Реферат

Диссертация на соискание степени магистра психолого-педагогического образования «Групповое консультирование как форма профилактики эмоционального выгорания сотрудников, на примере военной службы».

Объем – 229 страниц, включая 29 рисунков, 20 таблиц, 6 приложений.  
Количество использованных источников – 112.

**Цель научного исследования:** научно обосновать, разработать и апробировать комплекс консультативных мер по обеспечению профилактики эмоционального выгорания военнослужащих.

**Объект исследования** – процесс профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы.

**Предмет исследования** – групповое психологическое консультирование как форма профилактики эмоционального выгорания военнослужащих.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что групповое психологическое консультирование, будет являться результативной формой профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы, если:

- 1) будет проведена серия встреч в форме группового консультирования в четкой последовательности в организованное время;
- 2) работа будет направлена на снятие психоэмоционального и психофизического напряжения;
- 3) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию самопонимания, отношения к работе, навыков психологической самопомощи, умений справляться со стрессом.

**Теоретическую и методологическую основу исследования составили:** исследования проблем эмоционального выгорания зарубежных и

отечественных ученых (В.В. Бойко, М, Буриш, Н.Е. Водопьянова, А. Лэнгле, К. Маслач, В.Е. Орел, А.В. Ракицкая, Е.С. Старченкова, К. Чернисс, В.Н. Феофанова, Х. Фрейденбергер, Т.И Янданова); для данного исследования основополагающими были работы: В.В. Бойко, М, Буриш, Н.Е. Водопьяновой, К.Маслач, Е.С Старченковой; исследованием особенностей эмоционального выгорания у военнослужащих занимались такие ученые как Н.Н. Воробьева, А.В. Захаров, М.Е. Зеленова, Е.А. Зимницкая, Н.В. Майсак, С.В. Михеев и т. д.

В работе применены следующие **методы исследования**: анализ психолого-педагогической литературы; тестирование, эксперимент (групповое консультирование), количественный и качественный анализ, методы математической обработки данных.

Апробация диссертации проходила в ходе организации и проведения групповых консультаций на базе воинской части г. Красноярск. Всего было проведено 7 консультаций.

В результате проведенного исследования были достигнуты следующие результаты:

1. Проанализирована литература по заявленной проблематике.
2. Изученные варианты консультативной работы адаптированы к целевой группе исследования.
3. Составлен диагностический комплекс для изучения эмоционального выгорания военнослужащих.
4. Спланирована и реализована программа групповых консультаций военнослужащих.
5. Исследована динамика в проявлении эмоционального выгорания после формирующего эксперимента.
6. Обобщены результаты исследования.

Таким образом, достигнута основная цель исследования, заключающаяся в составлении и апробации программы групповых консультаций, направленной на преодоление эмоционального выгорания

военнослужащих. Прослежены значительные положительные изменения у участников занятий, что подтвердило эффективность программы.

#### **Теоретическая значимость:**

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в том, что результаты, полученные автором в ходе исследования, станут основой для более углубленного изучения возможностей группового консультирования как средства психологической помощи сотрудникам с эмоциональным выгоранием на примере военной службы.

#### **Практическая значимость:**

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученный теоретический и практический материал может быть использован в работе психологов воинских частей, военных учебных центров и военных учебных заведений.

Итогом нашего исследования на данном этапе является подтверждение гипотезы: групповое психологическое консультирование, является результативной формой профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы.

## Abstract

Thesis for a master's degree in psychological and pedagogical education "Group counseling as a form of prevention of emotional burnout of employees, the example of military service."

Volume – 229 pages including 29 drawing, 20 tables, 6 applications. The number of sources used - 112.

**The purpose of the scientific research:** to scientifically substantiate, develop and test a set of advisory measures to ensure the prevention of emotional burnout in servicemen.

**The object of the research** is the process of preventing the emotional burnout of military service personnel.

**The subject of the research** is group psychological counseling as a form of prevention of emotional burnout of servicemen.

**The hypothesis of the research** is the assumption that group psychological counseling will be an effective form of prevention of emotional burnout of military service personnel if:

- 1) a series of group counseling meetings will be held in a clear sequence at an organized time;
- 2) the work will be aimed at relieving psycho-emotional and psychophysical stress;
- 3) psychological counseling techniques will be used to promote the development of self-understanding, attitude to work, psychological self-help skills, and the ability to cope with stress.

**The theoretical and methodological basis of the study was:** research into the problems of emotional burnout by foreign and domestic scientists (V.V. Boyko, M., Burish, N.E. Vodopyanova, A. Langle, K. Maslach, V.E. Orel, A.V. Rakitskaya, E.S.Starchenkova, K. Cherniss, V.N. Feofanova, H. Freidenberger, T.I. Yandanova); for this study, the fundamental works were: V.V. Boyko, M., Burish, N.E. Vodopyanova, K. Maslach, E. Starchenkova; the study of the features

of emotional burnout in military personnel was carried out by such scientists as N.N. Vorobieva, A.V. Zakharov, M.E. Zelenova,

E.A. Zimnitskaya, N.V. Maisak, S.V. Mikheev, etc.

The following **research methods** are used in the work: analysis of psychological and pedagogical literature; testing, experiment (group counseling), quantitative and qualitative analysis, methods of mathematical data processing.

The approbation of the thesis took place in the course of organizing and conducting group consultations on the basis of a military unit in Krasnoyarsk. A total of 7 consultations were held.

As a result of the study, the following results were achieved:

1. The literature on the stated problems has been analyzed.
2. The options for advisory work studied are adapted to the target group of the study.
3. Compiled a diagnostic complex to study the emotional burnout of military personnel.
4. A program of group consultations for servicemen was planned and implemented.
5. The dynamics in the manifestation of emotional burnout after a formative experiment has been investigated.
6. The research results are summarized.

Thus, the main goal of the study has been achieved, which consists in drawing up and testing a program of group consultations aimed at overcoming the emotional burnout of servicemen. Significant positive changes in the participants of the classes were traced, which confirmed the effectiveness of the program.

**Theoretical significance:**

The theoretical significance of the dissertation work lies in the fact that the results obtained by the author in the course of the study will become the basis for a more in-depth study of the possibilities of group counseling as a means of psychological assistance to employees with emotional burnout using the example of military service.

**Practical significance:**

The practical significance of the study is that the theoretical and practical material obtained can be used in the work of psychologists of military units, military training centers and military educational institutions.

The result of our research at this stage is the confirmation of the hypothesis: group psychological counseling is an effective form of prevention of emotional burnout of military personnel.

## Введение

Современный мир предъявляет высокие требования к военнослужащим, не только к их профессиональным качествам, уровню специальной подготовки и соблюдению дисциплины, а также к личностным качествам. Военнослужащий обязан быть гуманным, ответственным, дисциплинированным, действовать в служебно-боевой деятельности и повседневной жизни в соответствии с соблюдением законов, уставов, выполнять приказы и распоряжения. Поэтому эмоциональное выгорание является важной проблемой для военнослужащих, что может негативно отразиться на качестве выполнения поставленных задач и взаимодействия воинского коллектива в целом. В процессе профессиональной деятельности военнослужащим свойственно испытывать физические и нервно-психические нагрузки, неумение правильно справляться с напряжением и отсутствие навыков эффективного восстановления, приводят к запуску процесса развития эмоционального выгорания. Выгорающий военнослужащий скорее опасен, чем полезен. Он становится грубым, нервным, подавленным, тревожным, усталым, что негативно сказывается на взаимодействии в коллективе. Так же эмоциональное выгорание приводит к снижению уровня мышления, внимательности, четкости действий, данные факты сказываются на некачественном выполнении служебно-боевых задач. Психологическая работа по профилактике и помощи в ситуации эмоционального выгорания должна быть одним из приоритетных направлений работы с личным составом.

В современной психологии проблеме эмоционального выгорания уделяется пристальное внимание. Среди зарубежных и отечественных исследований можно назвать В.В. Бойко, М. Бурно, Н.Е. Водпьянова, А.Лэнгле, К. Маслач, Е.С. Старченкова, К. Чернисс, Х. Фрейденбергер и т. д. Ученые предлагают различные определения эмоционального выгорания. В

подходах многих авторов подробно описаны стадии развития эмоционального выгорания, факторы возникновения и симптоматика.

Особенности эмоционального выгорания военнослужащих исследовали такие ученые как Н.Н. Воробьева, А.В. Захаров, М.Е. Зеленова, Е.А. Зимницкая, Н.В. Майсак, С.В. Михеев и т. д.

Несмотря на большое количество работ, посвященных изучению эмоционального выгорания специалистов различных профессий, экспериментальных исследований эмоционального выгорания у военнослужащих мало. Замечено, что в существующих исследованиях не уделяется достаточного внимания программам профилактики и оказания психологической помощи военнослужащим.

Таким образом, проблема научного осмысления феномена эмоционального выгорания в контексте военной службы, а также поиск эффективных средств профилактики и психологической помощи в преодолении эмоционального выгорания является актуальной, требует всестороннего теоретического и практического исследования.

Актуальность рассматриваемой проблемы, ее практическая значимость и недостаточная разработанность послужили основанием для выбора темы исследования: «Групповое консультирование как форма профилактики эмоционального выгорания сотрудников, на примере военной службы».

**Цель научного исследования:** научно обосновать, разработать и апробировать комплекс консультативных мер по обеспечению профилактики эмоционального выгорания военнослужащих.

**Объект исследования** – процесс профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы.

**Предмет исследования** – групповое психологическое консультирование как форма профилактики эмоционального выгорания военнослужащих.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что групповое психологическое консультирование, будет являться

результативной формой профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы если:

- 1) будет проведена серия встреч в форме группового консультирования в четкой последовательности в организованное время;
- 2) работа будет направлена на снятие психоэмоционального и психофизического напряжения;
- 3) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию самопонимания, отношения к работе, навыков психологической самопомощи, умений справляться со стрессом.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать литературу по теме исследования.
2. Подобрать диагностический комплекс для определения эмоционального выгорания у военнослужащих.
3. Изучить и описать актуальный уровень выраженности эмоционального выгорания военнослужащих.
4. Составить и реализовать программу формирующего эксперимента на основе групповых консультаций с целью оказания психологической помощи военнослужащим в профилактике эмоционального выгорания.
5. Проследить динамику в проявлении эмоционального выгорания до и после формирующего эксперимента.
6. Обобщить результаты исследования.

**Методы исследования:**

1. Анализ психолого-педагогической литературы.
2. Тестирование.
3. Анализ документов.
4. Анализ результатов деятельности.
5. Эксперимент (групповое консультирование).
6. Количественный и качественный анализ.

## 7. Методы математической обработки данных.

### **Экспериментальная база исследования:**

Исследование проводилось на базе воинской части г. Красноярск. В качестве экспериментальной группы были выбраны 11 военнослужащих в возрасте от 35 до 42 лет с различным уровнем проявления эмоционального выгорания.

### **Научная новизна исследования:**

Элемент новизны состоит в обосновании возможностей применения группового консультирования как формы профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы.

### **Теоретическую и методологическую основу исследования составили:**

- исследования в сфере эмоционального выгорания В.В. Бойко, М. Бурно, Н.Е. Водпяновой, А. Лэнгле, К. Маслач, Е.С. Старченковой, К. Чернисс, Х. Фрейденбергер т.д.;

- исследования особенностей эмоционального выгорания военнослужащих Н.Н. Воробьева, А.В. Захаров, М.Е. Зеленова, Е.А Зимницкая, Н.В. Майсак, С.В. Михеев т.д.;

- исследования в области группового консультирования Дж. Кори, Р. Кочунаса, С. Глэддинг, Н.Н. Обозова и т. д.;

### **Теоретическая значимость:**

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в том, что результаты, полученные автором в ходе исследования, станут основой для более углубленного изучения возможностей группового консультирования как формы профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы.

### **Практическая значимость:**

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученный теоретический и практический материал может быть

использован в работе психологов воинских частей, военных учебных центров и военных учебных заведений.

**Структура и объем диссертации:**

Полный объем – 229 страниц, включая 29 рисунков, 20 таблиц, 6 приложений. Количество использованных источников – 112.

Описание представляемого исследования включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

**Во Введении** обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная новизна, научная и практическая значимость диссертации, формулируются положения, выносимые на защиту, а также приводится список работ, в которых опубликованы результаты данного исследования. Кратко представлено содержание диссертации.

**В Главе 1** описаны теоретические основы проблемы эмоционального выгорания. Рассмотрено понятие «эмоциональное выгорание» в психологии, модели, факторы способствующие развитию эмоционального выгорания, симптомы и стадии развития, особенности эмоционального выгорания военнослужащих, специфика группового консультирования. Выводы по главе.

**В Главе 2** представлено экспериментальное исследование по применению группового консультирования как средства психологической помощи сотрудникам с эмоциональным выгоранием на примере военной службы. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента. Организация и проведение формирующего эксперимента. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение. Выводы по главе.

**В заключении** сформулированы основные результаты диссертации.

**В приложениях** собраны таблицы, содержащие данные по результатам исследования, а также результаты математической обработки данных и план консультаций.

## **ГЛАВА I. Теоретические основы исследования эмоционального выгорания**

### **1.1. Теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания в зарубежных и отечественных исследованиях**

«В 1968 году советский психолог, последователь В.М.Бехтерева, основоположника рефлексологии и патопсихологического направления в России, Б.Г. Ананьев употребляет словосочетание «эмоциональное сгорание» для обозначения отрицательного настроения работников, занятых в системе «человек-человек». В 1969 году Г. Бредли (G.Bradley) говорит в своих работах о таком психологическом явлении, как «выгорание».[8]

И только в 1974 году Герберт Фрейденбергер (Herbert Freudenberger), вводит термин «burnout» (в переводе с английского – «выгорание»), который он использовал для описания характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.[48].

Невероятно точно и яркое эмоциональное определение выгоранию дал, американский публицист Э. Морроу (1981 г.) - «запах горячей психологической проводки».[28]

С самого начала постановки проблемы выгорания в психологии ведется спор о связи выгорания с депрессией. Несмотря на схожесть проявлений, исследователи указывали, что депрессия проявляется во всех сферах жизни человека, в то время как выгорание на начальных этапах своего развития существует лишь в отношении работы, а в других сферах жизни человек может быть вполне счастлив. На поздних же этапах выгорание действительно проявляется во всех сферах жизни.[28] Причем исследователями подчеркивалось, что выгорание возникает у психически здоровых людей. С

точки зрения К. Маслач, синдром выгорания в большей степени характеризует работу человека, чем его самого.[75]

Эмоциональное выгорание как психологический феномен изучается около 50 лет, но единой формулировки определения на данный момент нет, не смотря на большое количество существующих исследований и трудов по изучению данного вопроса.

В таблице 1 рассмотрим, некоторые подходы зарубежных и отечественных ученых определения эмоционального выгорания как явления.

Таблица 1. – Подходы зарубежных исследователей к изучению понятия эмоционального выгорания

Исследователь	Описание феномена
Герберт Фрейденберг (1974г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «эмоциональное горение» - начальный энтузиазм;</li> <li>- «эмоциональное выгорание» - психологическое состояние душевной усталости здоровых людей;</li> <li>- причины - нахождение в тесном и интенсивном контакте с пациентами, клиентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи;</li> <li>- последствия истощение энергии у работников социальной сферы, которое наступает вследствие накопления в себе за время работы проблем пациентов или клиентов,</li> <li>- появление циничной установки, является своеобразным способом защиты: «зачем беспокоиться, это не имеет никакого значения». [68]</li> <li>- описание «сгорающих» - сочувствующие, гуманные, мягкие, увлекающиеся, идеалисты, одержимые идеями, ориентированные на людей. [82]</li> </ul>
К.Чернисс (1980 г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выгорание - потеря мотивации, негативное изменение установок профессиональной деятельности как реакция на чрезмерно напряженные обстоятельства;</li> <li>- причина - выгорание является способом преодоления стресса, в случае отсутствия более адекватного.</li> <li>- последствия - неудовлетворенность, реализующаяся в психологическом уходе и эмоциональном истощении; [109]</li> </ul>

<p>Кристина Маслач (1982 г.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эмоциональное выгорание - синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий;</li> <li>- последствия - высокий уровень эмоциональности и противоположно низкий уровень интереса к работе в сочетании с негуманным отношением к клиентам оказывает влияние на профессиональную самоидентификацию и поведение специалиста на работе;</li> <li>- потеря интереса и осторожность в работе.[110]</li> <li>- подразумевает под эмоциональным выгоранием нарушение «баланса» - как в профессиональной, так и в личной жизни;</li> <li>- ощущение постоянного эмоционального напряжения и попытка каким-то образом уменьшить его, приводит к физическому и психологическому дистанцированию от деятельности в целом и партнеров по общению. [68].</li> </ul>
<p>К. Маслач М. Ляйтер</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- также назвали выгорание «эрозией души». «Оно представляет собой эрозию в ценностях, настроении и воле - эрозию человеческой души» [28].</li> </ul>
<p>Е. Махер (1983 г.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эмоциональное выгорание - как разновидность профессионального стресса, которому подлежат в первую очередь люди с низким уровнем эмпатии и склонные к авторитаризму.</li> <li>- исследователь обобщает комплекс симптомов «эмоционального сгорания»:</li> <li>- усталость, утомление, истощение;</li> <li>- психосоматические недомогания, бессонница, негативное отношение к клиентам;</li> <li>- негативное отношение к самой работе;</li> <li>- скудность репертуара рабочих действий;</li> <li>- злоупотребления химическими агентами;</li> <li>- табаком, кофе, алкоголем, наркотиками;</li> <li>- отсутствие аппетита или, наоборот, переедание, негативная «Я-концепция»;</li> <li>- агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность до перевозбуждения, гнев);</li> <li>- упадническое настроение и связанные с ним эмоции (цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, ощущение бессмысленности);</li> <li>- переживание чувства вины. [11].</li> </ul>

<p>А. Чиром</p>	<p>- выгорание - комплекс физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления;          - причины - главный фактор в динамике выгорания - истощение эмоциональное, дополнительные компоненты - это следствие поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации или собственно когнитивно-эмоциональному выгоранию, выражающееся в редуцировании персональных достижений и ограждении себя от ситуаций с повышенной ответственностью.          - последствия - оба фактора личностной деформации, что негативно сказывается на социально-психологической адаптации, социальном здоровье индивида и могут проявляться также в психосоматические нарушения [110]</p>
<p>Г. Селье</p>	<p>- выгорание - синдром, развивающийся на фоне хронического стресса, приводящий к снижению ресурсов личности;          - причина - внутренне накопление негативных эмоций без возможности «разрядки» и как следствие освобождения от них. [109]</p>
<p>А. Лэнгле</p>	<p>- выгорание - длительное затянувшееся состояния истощения возникающее в деятельности индивида, которое приводит к параличу внутренних сил, чувств и сопровождается утратой радости по отношению к жизни;          - выгорание - симптомом нашего времени - из-за ускорившегося темпа жизни, в которой хочется успеть как можно больше. Выгорание - реакция на чрезмерное напряжение. Если мы не можем позволить себе отдохнуть, а вызовы продолжаются, то психика переходит в авральный режим.          В более поздних работах к трем проявлениям эмоционального выгорания, по К. Маслач (эмоциональное истощение, деперсонализацию другого и редуциацию личных достижений), добавляет «витальную нестабильность»          - причины - социально-экономические условия современной жизни и как следствие утрата жизненных ценностей (профессиональная невостребованность и безработица, разбалансированность валюты и ее стабильность на рынке валют, снижение уровня жизни и неопределенность перспектив). [68].</p>
<p>В. Франкл</p>	<p>- выгорание - экзистенциальный вакуум, при котором возникает чувство пустоты и бессмысленности.          Выгорает:          - не проживающий ценности своего дела (однако энтузиазм и воодушевление, дают сильнейший стартовый заряд для выгорания).          - человек с фривольной мотивацией направленной не на деятельность, а на удовлетворение неосознаваемых эго-потребностей (как бы пытаюсь оплатить счет времени, тратя себя на то, что ему на самом деле не нужно).          - тот, у кого есть очень острый субъективный дефицит, который он пытается восполнить своей работой: затыкает дыру внутри.          Экзистенциальные аналитики уделяют много внимания глубинным установкам человека о жизненно важном. [101,102]</p>

Е. Эделвич и А. Бродский	- выгорание - процесс крушения иллюзий; - причины - изначальный идеализм и благородные стремления становятся залогом фрустрации в будущем; - последствия - выгорание в «помогающих профессиях» как прогрессирующая потеря идеализма и энергии, которую испытывают люди в результате специфических условий их работы. [28].
Д. Этзион	- выгорание - «психологическая эрозия». Она считает, что выгорание возникает постепенно и незаметно для человека, и невозможно отнести его к конкретным стрессовым событиям. Исследователь также говорит о несоответствии между индивидуальными и средовыми характеристиками (ожиданиями и требованиями среды). Это несоответствие действует как постоянный источник стресса [28].
М. Бурно	- выгорание - психологический термин, обозначающий симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса». [109]

В целом теоретические подходы к объяснению выгорания в иностранных исследованиях можно разделить на три дополняющих друг друга подхода:

- *индивидуально-психологический* подход: в нем подчеркивается характерное для некоторых людей несоответствие между слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой им приходится сталкиваться ежедневно;
- *социально-психологический*: причиной феномена выгорания считается специфика самой работы в социальной сфере, отличающаяся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с разными людьми (К. Маслач);
- *организационно-психологический*: причина синдрома связывается с типичными проблемами личности в организационной структуре недостатком автономии и поддержки, ролевыми конфликтами, неадекватной или недостаточной обратной связью руководства и отдельного работника (А. Ленгле).

При изучении теоритического вопроса эмоционального выгорания мы видим, что интерес к феномену вышел далеко за пределы США. Данная тема

интересна и актуальна для ученых многих стран, в том числе и для отечественных исследователей. Они так же включились в процесс изучения эмоционального выгорания, их взгляды предложены в таблице 2.

Таблица 2. – Походы отечественных исследователей к изучению понятия эмоционального выгорания

Исследователь	Описание феномена
А.А. Рукавишникова	- выгорание - это психологическое явление, которое имеет устойчивый, прогрессирующий, негативно окрашенный характер и сопровождается эмоциональным и психическим истощением, развитием нерезультативных установок, отсутствием профессиональной мотивации. [46]
Н.В. Гришина	- выгорание - это плата не за сочувствие людям, а за свои нереализованные ожидания; - последствия - ощущение утраты смысла деятельности, обесценивание и бессмысленность своих усилий является сильнейшим фактором переживания. [24].
Н.Е. Водопьянова Е.С. Старченкова	- эмоциональное выгорание - специфический синдром, который развивается у человека в процессе его профессиональной деятельности и выражается в состоянии эмоционального и физического истощения, отчуждении от людей, с которыми человек взаимодействует, а также в отсутствии профессиональных планов и крушении надежд. [21].
Г.А. Макарова	- эмоциональное выгорание - состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе, характерно в первую очередь для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, учителя, психологи, социальные работники, спасатели, работники правоохранительных органов, пожарные). [68]
Т.И. Ронгинская, М.М. Скугаревская	- эмоциональное выгорание - результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте.[68]
Н.В. Мальцева	- выгорание представляет собой сложное структурно-динамическое образование, которое формируется в процессе деятельности и является негативным эффектом профессионализации» [64].

В.В. Бойко	<p>- выгорание - выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избыточное психотравмирующее воздействие» [64].</p> <p>- представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще - профессионального, поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой - выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы, в отношениях с партнерами и вне профессиональной среды.</p> <p>- организационные (внешние) факторы возникновения эмоционального выгорания: условия и содержание трудовой деятельности, социально-психологические факторы (психоэмоциональный уровень напряжённости деятельности, повышенный уровень ответственность за выполняемые обязанности, неблагоприятная психологическая атмосфера, «трудный контингент»);</p> <p>- внутренние факторы возникновения эмоционального выгорания: предрасположенность к эмоциональной ригидности, интенсивное восприятие и переживание сложных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственная дезориентация. [12]</p>
Т.В. Форманюк	<p>- выгорание - это плата не за сочувствие людям, а за свои нереализованные ожидания.</p> <p>Например, в качестве причин наиболее сильных негативных переживаний, связанных с работой, сотрудники правоохранительных органов часто называют бессмысленность своей работы, непонимание и равнодушие со стороны окружающих.</p> <p>- последствия - утрата смысла деятельности, обесценивание и бессмысленность своих усилий являются сильнейшим фактором переживаний. [100]</p>

Проблема выгорания, исследуется в отечественной науке начиная с 1980- х гг. Равноправно при этом используются следующие термины, как «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание» и «психическое выгорание». Первоначально в отечественной психологии появился термин «эмоциональное сгорание», введенный Т.В.Форманюк [99].

Использование термина «эмоциональное выгорание» закономерно потому, что симптом эмоционального истощения является самым первым и основным в данном синдроме и запускает остальные симптомы. Используя термин «профессиональное выгорание», исследователи подчеркивают, что данный синдром проявляется в профессиональной сфере и связан с

отношением человека к работе. Наиболее распространенный в данное время термин «психическое выгорание» акцентирует внимание на том, что выгорание происходит в сфере психического аспекта и затрагивает все сферы личности. [55]

В рамках проведения нашего исследования мы будем опираться на определение В.В. Бойко, под которым он понимает эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия.

Начавшееся в 1974 году в США изучение данного феномена, затем распространилось и на другие страны, такие, как Канада, Голландия, Польша, Германия, Израиль, Китай и т.д.

На сегодняшний день существует несколько предложенных моделей эмоционального выгорания. Эти модели можно разделить на два основных класса: факторные, описывающие компоненты структуры эмоционального выгорания, и процессуальные, описывающие выгорание как динамический процесс, имеющий фазы.

#### **К факторным моделям относят:**

- **однофакторная модель** (выгорание - это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях.) А. Пайнс и Э. Аронсон. В данной модели истощение является главной причиной (фактором), а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считают следствием.

- выделили три главных компонента выгорания:

- физическое и эмоциональное истощение (физические симптомы как следствие физиологических реакций);

- сниженная рабочая продуктивность и деперсонализация.

- **двухфакторная модель** (конструкция эмоционального истощения и деперсонализации) Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма. Первый

компонент «аффективный» - сфера жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Второй «установочный» - деперсонализация - проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе. [46].

- **трехфакторная модель** (трехмерный конструкт - эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений) К. Маслач, С. Джексон. Эмоциональное истощение - как основная составляющая выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или перенасыщении. Деперсонализация - сказывается в деформации отношений с другими людьми: может быть повышение зависимости от окружающих, усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам. Редукция личностных достижений - может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. [76].

«Японские исследователи, основываясь на модели К. Маслач, предлагали добавить четвертый фактор «Involvement» (зависимость), характеризующийся головными болями, нарушением сна, раздражительностью, а также наличием химических зависимостей (алкоголизм, табакокурение)» [68].

- **четырефакторная модель** (один из компонентов трехфакторной модели разделяется на два отдельных фактора) Г. Х. Фирт, А. Мимс, И. Ф. Иваничи и Р. Л. Шваб. [94].

**К процессуальным моделям относятся:**

- **динамическая модель** Б. Перлмана и Е. А. Хартмана, описывает развитие процесса эмоционального выгорания как проявление трех основных классов реакций, физиологических, активно-когнитивных, поведенческих на организационные процессы) [82].

- **процессуальная модель** Р. Т. Голембиевского и Р. Ф. Музенридера построена на трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон. Авторы выделяют три степени и восемь фаз выгорания, которые отличаются разным взаимоотношением показателей эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

Несмотря на довольно обширное количество исследований выгорания, не существует единой концепции понимания его сущности и механизмов. Большинство работ носит исключительно эмпирический характер, в основном связанный с выявлением связей между выгоранием и отдельными особенностями личности и поведения представителей различных профессиональных групп. [74].

Т. Кокс и А. Гриффитс на основе анализа данных многочисленных исследований пытаются описать интегративную модель синдрома выгорания, куда они включают три стабильно повторяющихся в большинстве работ аспекта: сильная мотивация, неблагоприятная рабочая обстановка и использование человеком неадекватных копинговых стратегий. [76].

Выделяя 12 ступеней выгорания Г. Фрейденбергер отмечал, постепенное развитие процесса [109], ступени развития феномена представлены в таблице 3.

Таблица 3. – Ступени выгорания Г. Фрейденбергера

Ступени	Процессы ступени
1	- выглядит достаточно безобидно, желание утвердить себя, доказать другим «я могу что-то сделать», возможен вариант соперничества, движущий идеализмом и служению «высоким» идеям, при этом человек даже не замечает на сколько высокие требования он предъявляет к себе.
2	- небрежность и невнимание к себе и к своим потребностям (занятие спортом, сон, отдых);
3	- вытеснение конфликтов, игнорирование потребностей людей находящихся рядом;
4	- утрата чувств в отношении себя, растворение в работе, «Я есть работа»;
5	- собственно начало выгорания; - уменьшение удовольствия от профессиональной деятельности, снижение интереса, скорости и продуктивности (не каждый готов остановиться и пересмотреть сложившуюся ситуацию);

6	- появление усталости, чувства нехватки сил, сонливость или бессонница; - дистанцирование, потеря способности сочувствия и сопереживания, появление цинизма; - на данном этапе при высокой мотивации, за счет своего здоровья еще возможны высокие показатели работы;
7	- отсутствие отдыха приводит к измождению, снижению иммунитета, подавленности, апатия и безразличие приобретают хронический характер, возникает раздражение к необходимости проживания социальных отношений, жажда покоя;
8	- последняя фаза, когда выгорающему возможно своими силами остановить процесс и сохранить здоровье; - добавляется тревога и ощущение «загнанности в угол», пустота, утрата смысла жизни, потеря мотивации; - падение самооценки, негативная оценка своих достижений и успехов, стремление снятия с себя ответственности, ограничение свои возможностей и обязанностей в отношении других;
9	- утрата способности радоваться жизни, окружающее вызывает отвращение, отстранение от событийности, уход в депрессию;
10	- наличие кризиса, эмоциональные срывы как норма общения, отсутствие продуктивности труда; - характерны частые физические недомогания, способствующие к частичной или полной потери работоспособности;
11	- наличие острой формы физических и психологических проблем может спровоцировать серьезные заболевания, злоупотребление едой, алкоголем, лекарствами, наркотическими веществами как попытка справиться со стрессом (точка невозврата пройдена);
12	- человек полностью сломлен, заболевает - телесно и психически, переживает отчаяние, часто присутствуют суицидальные мысли.

Динамика процесса выгорания, согласно К. Маслач, протекает в 4 стадии [21].

- 1) идеализация потребностей и завышенные требования к себе;
- 2) физическое, эмоциональное и психическое истощение (усталость, снижение мотивации к работе, нарушение сна;
- 3) дегуманизация как средство противодействия (цинизм, социальная изоляция);
- 4) синдром отвращения (против себя - против других - против всего).

Конечная 4 стадия по наблюдениям автора может привести к краху (увольнение и/или болезнь).

Более подробную модель, включающую шесть фаз с перечислением симптомов характеризующую динамику выгорания, предложил М. Бурно, она полезна тем, что позволяет распознать признаки выгорания на самых ранних стадиях [68], фазы представлены в таблице 4.

Таблица 4. – Фазы эмоционального выгорания М. Бурно

№	Фаза	Симптомы	Признаки
1	Предупреждающая	а) Чрезмерное участие:	- чрезмерная активность; - отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований; - ограничение социальных контактов.
		б) Истощение	- чувство усталости; - бессонница; - угроза несчастных случаев.
2	Снижение уровня собственного участия	а) По отношению к сотрудникам, пациентам:	- потеря положительного восприятия коллег; - переход от помощи к надзору и контролю; - приписывание вины за собственные неудачи другим людям; - доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам, пациентам - проявление негуманного подхода к людям.
		б) По отношению к остальным окружающим:	- отсутствие эмпатии; - безразличие; - циничные оценки.
		в) По отношению к профессиональной деятельности:	- нежелание выполнять свои обязанности; - искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени; - акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой.
		г) Возрастание требований:	- потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях; - чувство переживания того, что другие люди используют тебя; - зависть.
3	Эмоциональные реакции	а) Депрессия:	- постоянное чувство вины, снижение самооценки; - безосновательные страхи, лабильность настроения, апатии.
		б) Агрессия:	- защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в неудачах; - отсутствие толерантности и способности к компромиссу; - подозрительность, конфликты с окружением.

4	Фаза деструктивного поведения	а) Сфера интеллекта:	- снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания; - ригидность мышления, отсутствие воображения.
		б) Мотивационная сфера:	- отсутствие собственной инициативы; - снижение эффективности деятельности; - выполнение заданий строго по инструкции.
		в) Эмоционально-социальная сфера:	- безразличие, избегание неформальных контактов; - отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; - избегание тем, связанных с работой; - самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука.
5	Психосоматические реакции и снижение иммунитета;	- неспособность к релаксации в свободное время; - бессонница, сексуальные расстройства; - повышение давления, тахикардия, головные боли; - боли в позвоночнике, расстройства пищеварения; - зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.	
6	Разочарование и отрицательная жизненная установка;	- чувство беспомощности и бессмысленности жизни; - экзистенциальное отчаяние.	

Согласно М. Бурно сильная зависимость от работы приводит в итоге к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте.

В динамике процесса выгорания А. Ленгле рассматривает начальный и финальный этап [73].

Начальный этап: запускающий момент выгорания происходит при утрате эмоциональной ценности от труда, деятельность лишь как практическая ценность, это приводит к отчуждению от работы и социальной изоляции.

Финальный этап: по А.Ленгле сопровождается перестройкой жизненных ориентиров, поиском иного смысла жизни, надлом, возможно болезнь.

Динамику процесса выгорания К. Чернисс рассматривает как постепенное изменение профессиональных, поведенческих и личностных

установок, которые в свою очередь сопровождаются деформацией личности и профессиональных навыков. Выделяется 3 стадии [73]:

- 1) стресс (нарушение баланса между ресурсами и требованиями);
- 2) напряжение (усталость переходит в хроническую, утомление и истощение, уровень требований истощают нервную систему);
- 3) изменения в установках и поведении (механизация, притупление чувств, бездушие при общении в категории человек- человек, работа- шаблон действий).

Динамика процесса выгорания Дж. Гринберга, представляет - **модель пятиступенчатого прогрессирующего процесса** состоящего из следующих этапов : медовый месяц, недостаток топлива, хронические симптомы, кризис, пробивание стены, подробно этапы представлены в таблице 5.

Таблица 5. – Пятиступенчатый прогрессирующий процесс эмоционального выгорания Дж. Гринберг

№	Степень	Характеристика ступени
1	- «медовый месяц»	- человек обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.
2	- «недостаток топлива»	- появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном; - при отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у человека теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности; - в случае высокой мотивации человек может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.
3	- хронические симптомы	- чрезмерная работа без отдыха, особенно у «трудооголиков», приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также психологическим переживаниям хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». - постоянное переживание нехватки времени

4	- кризис	- как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность; - усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.
5	- «пробивание стены»	- физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека; - у работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

Динамика процесса выгорания В.В. Бойко основывается на – **модели протекания основных фаз стресса** (с указанием симптоматики каждой фазы) Согласно концепции В. В. Бойко выгорание это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмами и тремя фазами развития стресса по Г. Селье. В качестве симптомов автор выделяет: напряжение, резистенция, истощение. [12], более детально фазы представлены в таблице 6.

Таблица 6. – Фазы развития стресса В.В. Бойко

№	Наименование фазы	Характеристика фазы	Симптомы
1	«нервное (тревожное) напряжение»	«запускающий механизм», напряжению способствуют хроническая психотравмирующая атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента	- переживание психотравмирующих обстоятельств; - неудовлетворенность собой; - загнанность в клетку; - тревога и депрессия.
2	«резистенция» или сопротивление	попытка успешно оградиться от нарастающего стресса	- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; - эмоционально-нравственная дезориентация; - расширение сферы экономии эмоций.
3	«истощение»	сопровождается эмоциональной апатией, отчужденностью, деперсонализацией с появлением и нарастанием психосоматических расстройств.	- эмоциональный дефицит; - эмоциональная отстраненность; - личная отстраненность или деперсонализация; - психосоматические и психовегетативные нарушения.

В динамике развития эмоционального выгорания С. Филина рассматривает 3 основные стадии [97], описание стадий представлено в таблице 7.

Таблица 7. – Основные стадии эмоционального выгорания С. Филиной.

№	Процессы стадии	Время формирования
1	- «провалы в памяти», нарушение двигательных действий и т.д.	от 3-х до 5 лет
2	- снижение интереса к работе, снижение потребности в общении, «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности, «ощущение бесконечности недели», нарастание апатии; - соматические симптомы: головные боли по вечерам; «мертвый сон, без сновидений», увеличение числа и продолжительности простудных заболеваний, высокий уровень раздражительности.	от 5 до 15 лет.
3	- собственно личностное выгорание: полная потеря интереса к работе и жизни, эмоциональное безразличие, ощущение постоянного отсутствия сил, стремление к уединению.	от 10 до 20 лет

Сравним в таблице 8 позиции взглядов на динамику развития эмоционального выгорания зарубежных и отечественных авторов.

Таблица 8. – Сравнительный анализ точек зрения динамики эмоционального выгорания

ФИО исследователя	Стадии		
	1	2-11	12
Х. Фрейденбергер	активное стремление проявить себя в деятельности «я могу что-то сделать»	пренебрежение собственными потребностями, переосмысление ценностей, отрицание наличия проблем	человек полностью сломлен, заболевает - телесно и психически, переживает отчаяние, часто присутствуют суицидальные мысли.

К.Маслач	1 идеализация потребностей и завышенные требования к себе	2 физическое, эмоциональное и психическое истощение (усталость, снижение мотивации нарушение сна	3 дегуманизац ия как средство противодейс твия (цинизм, социальная изоляция)	4 синдром отвращения (против себя - против других - против всего).идеализм, чрезмерные требования к себе
М. Бурно	1 Предупреждающ ая	2-6 Снижение уровня собственного участия Эмоциональные реакции Фаза деструктивного поведения Психосоматические реакции и снижение иммунитета;		6 Разочарование и отрицательная жизненная установка;
А. Легле	1 отчуждение от работы	—————		Последняя прекращение активности
К.Чернисс	1 стресс	2 напряжение		3 изменения в установках и поведении
Дж. Гринберг	1 «медовый месяц»	2-4 «недостаток топлива», хронические симптомы, кризис		5 «пробивание стены»
В.В. Бойко	1 нервное напряжение	2 резистенция		3 истощение
С. Филина	1 уровень выполнения функций произвольного поведения	2 снижение интереса к работе и потребности в общении		3 собственно личностное выгорание

Из сравнительной таблицы видно, что взгляд на начальную стадию процесса выгорания у авторов не идентичен. Таким образом, согласно исследованиям эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу характерны соответствующие признаки, которые вызываются определенными факторами. Обратим внимание, что завершающие стадии в различных подходах синонимичны, ученые сходятся во мнении, что процесс

эмоционального выгорания заканчивается истощением, нарушением физиологических, психологических функций человека.

В работе целесообразно остановиться на описании взглядов различных психологов на симптомы эмоционального выгорания, то есть признаки, определяющие изучаемый феномен.

Самый первый список симптомов, сопутствующих эмоциональному выгоранию, выделил Е. Махер в 1983 г. В этот список входили следующие признаки:

- усталость, утомление, истощение;
- психосоматические недомогания, бессонница, негативное отношение к клиентам;
- негативное отношение к своей профессиональной деятельности;
- скудность репертуара рабочих действий;
- злоупотребления табаком, кофе, алкоголем или наркотиками;
- отсутствие аппетита или, наоборот, переедание;
- негативное отношение к себе;
- агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность до перевозбуждения, гнев);
- сниженное настроение и сопутствующие ему эмоции (цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, ощущение бессмысленности);
- переживание чувства вины. [46].

К. Маслач (1978 г.) условно разделяет симптомы эмоционального выгорания на физические, поведенческие и психологические. [94].

Таблица 9. – Симптомы эмоционального выгорания К. Маслач

физические	поведенческие и психологические
- усталость; - чувство истощения; - восприимчивость к изменениям	- работа становится все тяжелее, а способность выполнять ее все меньше; - профессионал рано приходит на работу и остается надолго; - поздно появляется на работе и рано уходит; - берет работу на дом;

<p>показателей внешней среды;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- астенизация;</li> <li>- частые головные боли расстройства желудочно-кишечного тракта;</li> <li>- избыток или недостаток веса;</li> <li>- одышка;</li> <li>- бессонница</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- чувство неосознанного беспокойства;</li> <li>- чувство скуки;</li> <li>- снижение уровня энтузиазма;</li> <li>- чувство обиды;</li> <li>- чувство разочарования;</li> <li>- неуверенность;</li> <li>- чувство вины;</li> <li>- чувство не востребованности;</li> <li>- легко возникающее чувство гнева;</li> <li>- раздражительность;</li> <li>- человек обращает внимание на детали;</li> <li>- подозрительность;</li> <li>- чувство всемогущества (власть над судьбой пациента);</li> <li>- ригидность;</li> <li>- неспособность принимать решения;</li> <li>- дистанционирование от пациентов и стремление к дистанционированию от коллег;</li> <li>- повышенное чувство ответственности за пациентов;</li> <li>- растущее избегание;</li> <li>- общая негативная установка на жизненные перспективы;</li> <li>- злоупотребление алкоголем и (или) наркотиками.</li> </ul>
--	--

Как не странно, но предпосылками возникновения эмоционального выгорания, являются: приподнятое настроение, желание полностью отдаться делу, эйфория.

В таблице 10 рассмотрим описанные В.В. Бойко выделяющего 4 симптома эмоционального выгорания: [10].

Таблица 10. – Симптомы эмоционального выгорания по В.В. Бойко

№	Симптом	Проявление симптома
1	«эмоциональный дефицит»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ощущение отсутствие сил в помощи субъектам своей деятельности;</li> <li>- невозможность сопереживания и соучастия;</li> <li>- положительные эмоции проявляются реже а отрицательные чаще;</li> </ul>
2	«эмоциональная отстраненность»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исключение эмоций из сферы своей профессиональной деятельности;</li> <li>- отсутствие эмоционального отклика в профессиональной деятельности, в других сферах эмоции сохранены (эмоциональная защита);</li> <li>- реагирование без чувств и эмоций является наиболее ярким симптомом выгорания;</li> </ul>

3	«личностная отстраненность, или деперсонализации»	- полная или частичная потеря интереса к субъектам в профессиональной деятельности; - возникает деперсонализированный антигуманистический эмоционально-волевой защитный настрой;
4	«психовегетативные и психосоматические нарушения»	- отклонения в соматических или психических состояниях, «энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида»

Ю.А. Юдчиц главными симптомами эмоционального выгорания считает [109]:

- утомление, усталость, истощение, которое наступает после активной и продолжительной профессиональной деятельности;
- бессонница;
- психосоматические проблемы (колебания артериального давления, заболевания пищеварительной и сердечно-сосудистой систем, головные боли, неврологические расстройства);
- негативное отношение к субъектам деятельности;
- отрицательная настроенность к выполняемой деятельности;
- стандартизация общения, ригидность мыслительных операций;
- агрессивные тенденции, среди которых выделяют раздражительность и гнев по отношению к коллегам и клиентам;
- тревожные состояния;
- негативное отношение к себе;
- чувство вины;
- депрессия, пессимистическая настроенность.

На данное время существует большое количество симптомов приписываемых эмоциональному выгоранию, но не смотря на их большое количество мы можем объединить их в определенные группы.

Рассматриваемые в таблице 11 симптомы присутствуют у людей в разных комбинациях, но обязательно – из всех перечисленных групп одновременно [68].

Таблица 11. – Симптомы эмоционального выгорания

Название группы	Симптомы
Физические симптомы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- усталость, физическое утомление, истощение;</li> <li>- изменение веса;</li> <li>- недостаточный сон, бессонница;</li> <li>- по ощущениям общее плохое состояние здоровья;</li> <li>- затрудненное дыхание, отдышка;</li> <li>- тошнота головокружения, чрезмерная потливость, дрожь;</li> <li>- повышение артериального давления;</li> <li>- язвы и воспалительные заболевания кожи;</li> <li>- болезни сердечно сосудистой системы»</li> </ul>
Эмоциональные симптомы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостатки эмоций;</li> <li>- пессимизм, цинизм, черствость в работе и в личной жизни;</li> <li>- безразличие, усталость;</li> <li>- ощущение беспомощности и безнадежности;</li> <li>- раздражительность, агрессивность;</li> <li>- тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться;</li> <li>- депрессия, чувство вины;</li> <li>- истерики, душевные страдания;</li> <li>- потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив;</li> <li>- увеличение деперсонализации своей или других;</li> <li>- преобладает чувство одиночества;</li> </ul>
Поведенческие симптомы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рабочее время более 45 часов в неделю;</li> <li>- во время работы появляется усталость и желание отдохнуть;</li> <li>- безразличие к еде;</li> <li>- малая физическая нагрузка;</li> <li>- оправдание применения табака, алкоголя, лекарств;</li> <li>- несчастные случаи, падения, травмы, аварии и т.д.;</li> <li>- импульсивное эмоциональное поведение;</li> </ul>
Интеллектуальное состояние	<ul style="list-style-type: none"> <li>- падение интереса к новым идеям и теориям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем;</li> <li>- скука тоска апатия, падение вкуса и интереса к жизни;</li> <li>- большее предпочтение стандартных шаблонов рутины, нежели творческого подхода;</li> <li>- цинизм или безразличие к новшествам;</li> <li>- малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, образовании, формальное выполнение работ;</li> </ul>
Социальные симптомы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- низкая социальная активность;</li> <li>- падение интереса к досугу, увлечениям;</li> <li>- скудные отношения на работе и дома;</li> <li>- ощущение изоляции, непонимание других и другими;</li> <li>- ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей и коллег.</li> </ul>

Рассмотрение различных точек зрения на симптоматику эмоционального выгорания и обобщение симптомов в группы дает нам более четкое и полное понимание, о проявлениях обратив внимание на которые можно определить наличие процесса развития эмоционального выгорания.

Рассмотрев эмоциональное выгорание как процесс, мы видим, что данное состояние не возникает одновременно, это поэтапное развитие с чередованием фаз и стадий. Следовательно, мы можем говорить о существовании факторов изначально запускающих данный процесс.

Первоначальные исследования явления эмоционального выгорания носили в основном описательный и эпизодический характер. Но в 1981г.

К. Маслач, одна из ведущих специалистов по его изучению, детализировала этот феномен.

Тремя признанными на данный момент факторами являются: личностный, организационный и ролевой. Это те факторы, которые упоминались еще в работах К. Маслач.

**Личностный фактор.** Среди личностных особенностей, способствующих эмоциональному выгоранию, Г.Фрейденбергер выделяет следующие: эмпатия, мягкость, гуманность, увлекаемость, склонность к мечтаниям, идеализированность, интровертированность, фанатичность [59]. Е.Махер дополнил данный перечень «авторитаризмом и низким уровнем эмпатии. Е.В. Орел выделил в группе личностных факторов две противоположных по подгруппы оказывающих влияние на формирование изучаемого феномена, способствующие выгоранию и тормозящие его. Подробно представлены в таблице 12. [73, 74]

Таблица 12. – Группы личностных факторов эмоционального выгорания (Е.В. Орел)

«Катализаторы» выгорания (черты личности, провоцирующие выгорание)	«Ингибиторы» выгорания (характеристики, тормозящие выгорание)
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- тревожность;</li> <li>- чувствительность;</li> <li>-эмпатия;</li> <li>- склонность к интроверсии;</li> <li>- гуманистическая жизненная установку;</li> <li>- отождествление с другими.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизм;</li> <li>- высокая самооценка;</li> <li>- интернальная Я - концепция;</li> <li>- конфликтоустойчивость;</li> <li>- увлеченность;</li> <li>проницательность, целеустремленность.</li> </ul>
--	---

В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания:

- склонность к эмоциональной холодности;
- склонность к интенсивному переживанию негативных ситуаций в профессиональной деятельности;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. [82].

**Ролевой фактор.** Принятие профессиональной роли, конкуренция сотрудников, выполнением дополнительных обязанностей или обязанностей, изначально не принадлежащих их профессиональной роли, нарушение «негласных» правил, нарушение которых может создавать трудности в межличностном общении в условиях напряженной работы могут являться значимыми элементами в развитии выгорания. Кроме того, сама специфика роли, которая предполагает множество нагружающих психику контактов, может являться причиной выгорания.

Распределение ответственности ограничивает развитие эмоционального сгорания [68].

О. Н. Рыбников (2005) отмечает «функциональный дискомфорт управленческого звена из-за постоянного негативного воздействия стресса в связи с руководящей ролью и ее особенностями. Мужчины, которые начали занимать руководящую роль, имеют крайне высокие показатели выгорания, чем у женщины с большим стажем руководства».

**Организационный фактор.** В организационный фактор включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

К организационным факторам, способствующим развитию «выгорания», относят: ненормированность трудового времени, отсутствие необходимого уровня компенсации отдыха, высокая личная ресурсозатрата, неадекватность оценки деятельности сотрудника руководством, монотонность работы, отсутствие карьерного роста, конфликтность в межличностных отношениях сотрудников, отсутствие наставничества и должного введения в профессиональную деятельность, фактор отсутствия положительного подкрепления [3].

Интересное исследование снижения уровня эмоционального выгорания было проведено В. В. Щербиной в 2003 г. Она утверждает «если руководство воспринимает своих сотрудников как ценных и незаменимых, при должном уважении прав и заинтересованности в профессиональном росте, сотрудники дают стабильно низкие показатели по эмоциональному выгоранию». [68].

Особое внимание факторам эмоционального выгорания уделили Т. В. Форманюк и В. Е. Орел в совместных исследованиях с А. А. Рукавишниковым и И. Г. Сениным. Они рассматривали эмоциональное выгорание, как совокупность организационного, индивидуального, ролевого и мотивационного факторов.

**Мотивационный фактор.** Составляющими мотивационного фактора являются высокая вовлеченность в профессию и высокая ценность принадлежности к определенной группе. Отсутствие достойной оплаты труда, а также нематериальных и психологических форм поддержки, способствует формированию эмоционального выгорания.

Таким образом, можно выделить на данный момент четыре фактора, влияющие на развитие эмоционального выгорания: личностный (индивидуальный), ролевой, организационный и мотивационный. Мы можем предположить, о различном наборе компонентов относящихся к

определенным факторам, в зависимости от занимаемой профессии и длительности нахождения в ней. Исследования, которые проведены, показывают достаточно четкие различия во взаимосвязи факторов со сферой деятельности.

Далее рассмотрим классификацию факторов возникновения выгорания по В.В. Бойко, он первый разделил их на внешние и внутренние. [9]

Он выделяет девять предпосылок возникновения выгорания: напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность, неблагоприятная психологическая атмосфера, трудный контингент, склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация, слабая мотивация, нравственные дефекты.[17] Рассмотрим каждый на каждый фактор более подробно в таблице 13.

Таблица 13. – Факторы возникновения эмоционального выгорания по В.В. Бойко

Группы	Факторы	Описание фактора
Внешние факторы	Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность	- имеет хронический характер; - интенсивное общение; - полное эмоциональное включение в процесс; - целенаправленное воздействие на людей;
	Дестабилизирующая организация деятельности	- плохая организация и планирование труда; - недостаток необходимого оборудования; - неструктурированная и нечеткая информация; - плохое прописывание и несоблюдение должностных обязанностей; - наличие в деятельности «бюрократического шума» - ненужных подробностей, противоречий;
	Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции	- наличие нравственной и юридической ответственности; - ответственность за благополучие деловых партнеров, клиентов; - внешний и внутренний контроль; - прессинг особых социальных институтов;

	Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности	- наличие двух аспектов: в вертикальном плане «руководитель-подчиненный», в горизонтальном, «коллега-коллега»; - обстановка побуждает либо растрачивать свои ресурсы постоянно, либо перейти к экономии ресурсов;
	Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения	- работа и общение с большими моральными, эстетическими и эмоциональными затратами, возникает включение механизма психологической защиты (эмоциональная отстраненность);
Внутренние факторы, (совокупность психических характеристик человека, его личности, характера и темперамента).	Склонность к эмоциональной ригидности	- выгорание как средство психологической защиты, возникает быстрее у более эмоционально сдержанных людей; - запрещение себе (неумение) проявлять эмоции приводит к хроническому напряжению;
	Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности	- наличие повышенной ответственности за свою деятельность и исполняемую роль; - принятие ситуации «близко к сердцу»; - наличие активного сопереживания, соучастия;
	Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности	важны два фактора: - отсутствие соучастия и сопереживания субъекту своей деятельности – в следствии возникновение безразличия, равнодушия, душевной черствости; - отсутствие опыта поощрять себя за сопереживание и соучастие;
	Нравственные дефекты и дезориентация личности	- профессионал имеет нравственный изъян еще до начала работы (не способен включать во взаимодействие с партнерами честность, совесть, добропорядочность, уважение прав и достоинств другой личности).

К данному перечню можно добавить факторы, которые выделяет Т.В. Решетова:

- алекситимия, которая проявляется в невозможности высказать словами свои ощущения, и которая связана с тревогой;
- неэмоциональность или неумение общаться;
- трудоголизм, при котором происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой [72]

В книге The Truth About Burnout («Правда о выгорании») М. Лейтер и К. Маслач говорят о шести факторах, которые могут предотвратить выгорание работников:

Рабочая нагрузка – объем выполняемой работы не должен способствовать формированию трудоголизма и превышать нормальных человеческих возможностей.

Коллектив (сообщество) – компания должна обеспечить высокое качество социальной среды.

Контроль – возможность проявить самостоятельность и почувствовать ответственность за результат, руководство в разумной степени контролирует его работу.

Признание – получение как финансового, так и социального вознаграждение за хорошо выполненную работу.

Ценности – понимание, что проблемы работника имеют значение для компании и она готова ему помочь.

Справедливость – отсутствие двойных стандартов по отношению к работникам организации независимо от их положения, способствует возникновению чувства уважения работника к самому себе и к руководству.

На данный момент существуют несколько методик, активно применяемых в диагностике эмоционального выгорания (см. таблицу 14) [69,81].

Таблица 14. – Опросники для диагностики эмоционального выгорания

Название диагностики	Описание
Опросник МВІ (Maslach Burnout Inventory)	Авторы: К.Маслач и С.Джексон. Тестовая методика. Создана в 1986 г. Адаптация в России: Н.Е. Водопьянова дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева. - (существует модификация О.Поляковой). Является базовой методикой диагностики степени «эмоционального выгорания» в профессиях типа «человек-человек». Опросник имеет шкалы: - эмоциональное истощение – 9 утверждений; - деперсонализация - 5 утверждений; - редукция личных достижений – 8 утверждений.

Опросник психического выгорания	<p>Автор-разработчик:Farber В.А.          Автор адаптации: Руковишников А.А.          Методика предназначена для диагностики психического выгорания. - устойчивого прогрессирующего, негативно окрашенного явления, которое характеризуется психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок поведения в работе, а так же потери профессиональной мотивации.          Измеряемые параметры:          - шкала психоэмоционального истощения;          - шкала личностного отделения (специфическая форма дезадаптации профессионала работающего с людьми);          - шкала снижения профессиональной мотивации (уровень рабочей мотивации, энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания);</p>
Опросник психического выгорания В.В.Бойко	<p>Методика создана. в 1996 году. Содержит 84 вопроса. Опросник, позволяет определить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.          Фаза «Напряжение»:          - переживание психотравмирующих обстоятельств;          - неудовлетворенность собой;          - «загнанность в клетку»;          - тревога и депрессия.          Фаза «Резистенция»:          - неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;          - эмоционально-нравственная дезориентация;          - расширение сферы экономии эмоций;          - редукция профессиональных обязанностей.          Фаза «Истощение»:          - эмоциональный дефицит;          - эмоциональная отстраненность;          - личная отстраненность (деперсонализация);          - психосоматические и психовегетативные нарушения</p>
Торонтская алекситимическая шкала (TAS-25)	<p>Автор G.Taylor и соавт. Создана в 1985 г.          Адаптирована в русском варианте в Психоневрологическом институте им. Бехтерева.          При заполнении анкеты для характеристики себя используется шкала Ликерта (от «совершенно не согласен» до «совершенно согласен»).</p>

Применяя психодиагностические методы, нужно руководствоваться принципом необходимости и достаточности для получения такой психологической информации, которая может реально помочь клиенту в решении его проблем.

Несмотря на большое количество эмпирических исследований, посвященных разным аспектам изучения выгорания, проблема далека еще от

окончательного решения. Резюмируя, представленную выше информацию, следует остановиться на следующих положениях:

- эмоциональное выгорание представляется как механизм психологической защиты в профессиональной деятельности, выработанный психически здоровой личностью;

- не существует однозначной точки зрения на само определение выгорания;

- у исследователей стадий эмоционального выгорания нет единого взгляда на начальную стадию процесса выгорания, некоторые авторы рассматривают предпосылки возникновения выгорания, а не сам процесс, что касается последней стадии, то, по их мнению, выгорание заканчивается истощением, опустошением и изнеможением;

- В.В. Бойко, Н.В. Водопьянова, Е. С. Старченкова разработали диагностические методики, с опорой на стадии;

- вопрос о факторах, способствующих возникновению выгорания, изучался разносторонне, учет мнения разных в совокупности дает нам более четкое и полное понимание о симптомах, определяющих эмоциональное выгорание.

- помимо факторов, приводящих к эмоциональному выгоранию М. Лейтер и К. Маслач рассматривают группу из шести факторов, противоположной полярности, предотвращающих данный процесс.

Анализ многочисленных исследований рассматриваемого вопроса позволит не только расширить теоретические представления об изучаемом феномене, но и более грамотно выстраивать профилактическую работу с сотрудниками, склонными к профессиональному выгоранию, и психокоррекционную работу с профессионалами, испытывающими его воздействие.

## **1.2. Психологические особенности военной службы в контексте эмоционального выгорания**

Изначально считалось, что эмоциональному выгоранию подвержены в большей степени специалисты помогающих профессий, относящиеся к сотрудникам медицинских учреждений и благотворительных организаций различной направленности, Р. Шваб в 1982 г. расширяет границы группы профессионального риска. В неё внесены, прежде всего, учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики и менеджеры всех уровней. Сегодня трудно встретить человека, которому незнакомо чувство перегруженности. Организм, испытывающий постоянные перегрузки требует передышки. Эмоциональное выгорание явление не сиюминутное, оно накапливается постепенно и может затягиваться на годы. В зоне риска могут оказаться руководители, люди, ведущие активную социальную жизнь, специалисты, ведущие активное общение, работники силовых структур, управленцы. [82].

Профессиональная деятельность военнослужащих имеет свои психологические особенности: высокий динамизм, сменный график несения боевой службы, выполнение служебно-боевых задач в дневные и ночные часы, сложность возникающих служебных ситуаций, социальная оценка, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами. Данную профессиональную деятельность можно отнести к группе риска возникновения и развития эмоционального выгорания.

Военную службу выбирают люди с определенным набором личностных качеств и характеристик:

- с хорошо развитыми волевыми качествами (смелость, решительность, мужество, уверенность в себе);
- психическая устойчивость, (возможность сохранять психическое равновесие в напряженных и экстремальных ситуациях);

- моральная ориентация ценностных мотивов (преобладание мотивов, связанных с общественной пользой труда);
- статусная ориентация мотивов (главенствующая роль мотивов престижа и самоутверждения).

Однако высокий уровень самоконтроля поведения, точность и волевой настрой, в общих чертах можно назвать лидерскими качествами, часто сопряжены с высоким уровнем профессионального стресса и хронического напряжения. Хроническое напряжение увеличивает вероятность развития эмоционального выгорания. [60]

Так же одним из факторов способствующим развитию эмоционального выгорания военнослужащих является фактор из группы внешних по концепции предложенной В.В. Бойко, а именно «повышенная ответственность за исполняемые функции и операции», в контексте военной службы данный фактор имеет следующие аспекты:

- наличие нравственной, дисциплинарной материальной, административной, уголовной ответственности в соответствии с законами, уставами, приказами и распоряжениями;
- ответственность за благополучие воинского коллектива, подчиненных, за уровень выполнения служебно-боевых задач;
- внешний и внутренний контроль.

Выгорание способно оказывать значительное негативное воздействие на психосоматическое здоровье военнослужащего на эффективность его деятельности. Со временем появляются психосоматические нарушения, хроническая усталость, возрастает уровень тревоги, появляется склонность к употреблению алкоголя, что в дальнейшем может приводить к асоциальному поведению. [63].

На данный момент существует несколько значимых исследований эмоционального выгорания у военнослужащих.

М.Е. Зеленова, А.В. Захаров предполагают, что высокий уровень выгорания у военнослужащих тесно связан с профессиональной мотивацией

и удовлетворенностью условиями труда. Выгорание военных специалистов проявляется в переживании физической и психической усталости, ощущении «упадка сил» и общей эмоциональной истощенности, затрагивая, в первую очередь, энергетические ресурсы индивида и отражаясь в сознании военнослужащих как состояние психосоматического неблагополучия и ослабленного здоровья. По результатам исследования авторов, шкала «Редукция профессиональных достижений» оказалась тесно связанной с такими характеристиками личности, как «конфликтность», «общительность» и «агрессивность» [36,43].

Исследователями было установлено, что сильнее выгорают более коммуникабельные военнослужащие. Причем чем сильнее симптоматика эмоционального выгорания, тем сильнее это сказывается на межличностных коммуникациях в форме агрессивного поведения и конфликтах с сослуживцами и начальством. Коммуникация в военной службе имеет определенные правила, а ее нарушение приводит к нарушению субординации и как следствие неуставным правилам взаимоотношений. Сравнение групп военнослужащих с низким и высоким уровнем выгорания показало также, что его симптомы нарастают с увеличением выслуги лет и что уровень выгорания выше у военных, не имеющих семьи и детей. Что может говорить о том, что семья является важным фактором, препятствующим выгоранию или замедляющим его, а так же выполнять компенсаторную функцию.

М.Е. Зеленова (2013) в своей статье «Исследование психической напряженности у военных специалистов» подтвердила данные, полученные ранее, и выявила несколько значимых закономерностей в специфике эмоционального состояния военнослужащих:

- стрессоустойчивость наблюдается у 79,9 % обследованных военнослужащих с большим опытом работы, высоким уровнем профессионализма и имеющих семью;
- риск развития психосоматических заболеваний ниже у более общительных военнослужащих, готовых к сотрудничеству и взаимопомощи,

а также имеющих высокие показатели по шкалам опросника для выявления уровня жизнестойкости;

- уровень хронического утомления у сотрудников не зависит от должности, образования, выслуги лет, возраста, классности, а также семейного положения и количества детей;

- симптомы утомления в большей степени присутствуют у военнослужащих, имеющих высокую степень «тревожности», «невротичности», «импульсивности», слабый самоконтроль и «склонность к асоциальным поступкам и риску», а также менее общительных и предпочитающих формальные отношения дружеским;

- высокий уровень выгорания у военнослужащих тесно связан с профессиональной мотивацией и удовлетворенностью условиями труда [35].

М.Е. Зеленова, А.В. Захаров (2014) году провели анкетирование, определяющее профессиональные страхи как факторы стресса и выгорание, и получили данные о том что:

- 60 % военнослужащих переживают о падении престижа армии и военной профессии и «реальном положении дел в армии»;

- 24 % волнуют материальные трудности;

- 22 % отмечают невозможность карьерного роста.

Было также подтверждено, что эмоциональное выгорание у военнослужащих увеличивается со стажем. Также были отмечены психосоматические проявления у сотрудников с высокими показателями выгорания.

Служебно-боевые действия требуют от каждого военнослужащего стойкости, инициативы, дисциплинированности. В условиях несения боевой службы важное значение имеет способность человека управлять своими чувствами, эмоциями и состояниями, контролировать свое поведение и деятельность.

В сущности, происхождение «выгорания» является результатом взаимодействия личностных особенностей индивида, ситуации его

межличностных отношений, его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

Говоря о причинах эмоционального выгорания у военнослужащих, можно выделить большое их количество. Н.В. Майсак и С.В. Михеевым были выделены следующие причины личностной деформации и эмоционального выгорания у военнослужащих [61]:

- чувство усталости, потребность в расслаблении и покое в связи с избыточной активностью;
- физиологическая потребность в зоне комфорта;
- эгоцентрическая сосредоточенность на своих проблемах, напряженность в контактах с окружающими, стремление избежать конфликта;
- реакция отхода от контактов с окружающими в связи с блокированием насущных потребностей, снижение социальной активности;
- противодействие обстоятельствам, препятствующим свободной самореализации личности;
- трудности адаптации, связанные с индивидуальностью;
- ощущение непреодолимости препятствий, изолированности и отсутствия поддержки;
- комплекс несовершенства, маскируемый демонстративностью поведения;
- потребность распоряжаться своей судьбой, повышенное чувство независимости, авторитарность.

Многие психологи занимались изучением симптомов эмоционального выгорания в военной среде. Подавляющее большинство исследований проводилось в рамках изучения психологического климата военного подразделения кадровыми психологами. Однако можно встретить и более масштабные исследования.

К симптомам эмоционального выгорания у военнослужащих

Н.В. Майсак и С.В. Михеев, в ходе проведённого ими эмпирического исследования, отнесли [61]:

- редукцию профессиональных обязанностей;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация и эмоциональный дефицит;
- расширение сферы экономии эмоций и эмоциональная отстраненность;
- тревога и депрессия, деперсонализация;
- переживание психотравмирующих обстоятельств.

И.А. Мачульская, Р.В. Беляев, В.Н. Машин [64] выдвигают, учитывая специфичные особенности военной среды, следующие методы профилактики эмоционального выгорания военнослужащих: четкий контроль поведения в сложных ситуациях и уровня стресса, донесение до каждого военнослужащего важных сведений о степени опасности стрессов и непосредственно самого выгорания, выявление с помощью специалистов лиц с нервно-психической неустойчивостью, проведение диагностики и наблюдения за ними и т. д.

Таким образом, эмоциональное выгорание - важная проблема современности. Особенно актуальна она в военной среде, в связи с особой спецификой данной профессии. В ходе различных исследований психологами были выделены причины и симптомы эмоционального выгорания военнослужащих. Особенно важно выделение способов профилактики данной проблемы, выделение специфических методов профилактики, непосредственно подходящих к применению их в военной среде.

Специалисты отмечают, что синдром выгорания может быстро распространяться в коллективе среди сотрудников. Люди, подверженные выгоранию становятся циниками, негативистами и пессимистами и, взаимодействуя на работе с коллегами, которые находятся под воздействием

такого же стресса, могут быстро превратить их в «выгорающих». Выгоревший сотрудник скорее вреден, чем полезен.

Выгорание коварно по своей сути. Коварство выгорания заключается в том, что оно меняет личность. Человек, находящийся в процессе выгорания не осознает этого, не видит себя со стороны, следовательно, не понимает всей трагичности происходящего. Поэтому он нуждается не в обвинении и конфронтации, а в поддержке. С целью поддержания нормального психологического состояния специалистов, и нормального психологического климата в самом коллективе рекомендуется использование комплекса специальных методик, позволяющих предупреждать и корректировать стрессовые состояния. [108]

### **1.3. Возможности применения группового консультирования в профилактике эмоционального выгорания**

Психологическое консультирование в виде профессиональной деятельности, выделилось из психотерапии и зарекомендовало себя как новая область психологической практики. Большая часть основ современного психологического консультирования, зародилось и имело развитие, прежде всего в рамках психотерапии, основных психотерапевтических направлений, развивавшихся на Западе. Меновщиков Ю.В. склонен к тому, чтобы указать конкретную дату возникновения психологического консультирования - 1951 год, время, когда на одной из конференций в США был введен термин «Консультативная психология». Данный шаг был необходим, в ответ на потребности людей, не имеющих показаний для медицинского сопровождения, однако желающих получить психологическую помощь.

Не смотря на то, что психологическое консультирование появилось позже психотерапии, оно имеет свою историю, понятийный аппарат, теоретические основы и богатый практический опыт.

С точки зрения М.Н. Певзнера консультирование - это «организованное взаимодействие между консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность» [50].

Имеет смысл так же остановиться на определении Фрица Стила, он рассматривает консультирование с функциональной точки зрения: «консультирование – любая форма предоставления помощи в отношении содержания, процесса решения или построения задачи (или ряда задач), при которой консультант не выполняет задачу самостоятельно, а только оказывает помощь в ее выполнении».

Питер Блок считает, что «вы выступаете в роли консультанта всякий раз, когда предпринимаете попытку изменить или улучшить ситуацию, но прямой контроль над осуществлением действий по ее изменению или улучшению вам не принадлежит...» [98].

Психологическое консультирование – вид помощи психологически здоровым людям в решении широкого спектра актуальных проблем, где основным средством воздействия является специальным образом выстроенная беседа, направленная на осознание клиентом сути проблемы и способа ее решения. Практически каждый человек, не имеющий психических и психологических отклонений в состоянии лично решить большинство возникающих в его жизни психологических проблем [52].

Более точно и разностороннее результат психологического консультирования можно понять при рассмотрении его целей, и задач психолога, представленных авторами в рамках концепции своего подхода.

Г.С. Абрамова определяет целью психологического консультирования культурно-продуктивную личность клиента, развитие способности выстраивать планы на будущее, действовать обдуманно, видеть возможности для построения иных нешаблонных стратегий поведения и рассматривания ситуации с различных сторон, задача психолога при этом создать условия для данных процессов клиента [1].

Целью психологического консультирования, с его точки зрения Р. Кочюнаса является появление у клиента черт зрелой личности, задача психолога здесь – проявление черт зрелой личности у самого психолога-консультанта. Данные черты Р. Кочюнаса видит в разностороннем развитии личной и профессиональной жизни самого консультанта [51, 52].

Н.Н. Обозов рассматривал цель психолога в консультировании в том, чтобы прояснять клиенту причины и следствия жизненных ситуаций. Задачей же психолога будет в данном случае, доведение необходимой информации, рассматриваемой в контексте ситуации клиента.

Далее рассмотрим, в таблице 15 на каких же принципах базируется психологическое консультирование, выделенных различными авторами Ю.Е. Алешина, П.П. Горностай, С.В. Васьковская, А.Н. Моховиков и др., придерживаться которых необходимо в своей работе:

Таблица 15. – Принципы психологического консультирования

№	Принцип	Описание принципа
1	Доброжелательное и без оценочное отношение к клиенту	Доброжелательность внимательное и чуткое отношение к клиенту (противопоставляется как излишней благородной и деятельной активности консультанта, так и примитивному, но великодушному сочувствию, сопереживанию). Безоценочность - один из самых труднореализуемых принципов.
2	Ориентация на нормы и ценности клиента	Психологу важно определиться, что значит то или иное событие не для него (консультанта), а для клиента. Только клиент может быть компетентным в аспектах своей жизни, психолог за него жить, думать, действовать не может.
3	Запрет давать советы	Психолог не дает советов, он помогает размышлять клиенту над своей проблемой и определить путь решения.

4	Уважение к личности, анонимность и конфиденциальность	Клиент имеет право на анонимность обращения, не разглашение сокровенных мыслей. Уважение к личности следует соблюдать беспрекословно, независимо от возраста, национальности, вероисповедания, пола, профессии и пр.
5	Разграничение личных и профессиональных отношений	Процессуально и входить в контакт, и выходить из контакта легче, если нет никаких эмоциональных «сцепок» с клиентом.
6	Активизация клиента, принятие им ответственности за происходящее	Но это его жизнь, и компетентным в ней может быть только он сам. В процессе консультирования нужна обоюдная активность и ответственность – клиента и консультанта – для достижения позитивного результата.
7	Не навреди	Понимание, что можно делать, а что нельзя в процессе консультирования.

Р. Кочюнас выдвигает на первый план основные моменты, имеющие прямое отношение к сущности процесса консультирования:

- 1) консультируемый в процессе консультирования в праве лично выбирать способ действия;
- 2) консультирование способствует личностному росту и позволяет обучиться новому поведению;
- 3) консультирование позволяет делегировать ответственность обратившегося за помощью клиента, консультанту желательно не препятствовать и создать условия для этого, поддерживая проявление волевых качеств;
- 4) главным в консультировании можно считать совместную работу консультанта и клиента.

Фролова С.В., упоминая о консультативной психологии, выделяет две формы консультирования: индивидуальную (содержание определяется

индивидуальными потребностями консультируемого) и групповую (содержание и цели определяются членами группы).

Консультировать психолог может в двух формах: индивидуальной и групповой. В индивидуальном консультировании клиент договаривается с психологом о встрече, приходит в кабинет в назначенное время - и начинается консультация. Если это первая сессия, психолог проясняет суть проблемы и заключает с клиентом «контракт»: чего конкретно хочется достичь, какое время на это понадобится, что нужно делать в перерывах между сессиями, как регулярно нужно встречаться с психологом дальше, на каких условиях происходит оплата и переносы встреч. Далее начинается работа: клиент озвучивает, с чем хочет поработать сегодня, психолог задает ему вопросы и предлагает что-либо сказать или сделать - в зависимости от подхода, в котором работает конкретный специалист, могут применяться вербальные, художественные, двигательные, драматические и другие техники. Все это происходит в контакте один на один.

Групповое консультирование устроено иначе. Психолог набирает группу, которая будет работать с определенной темой или циклом тем, и в нее приходят люди с похожими проблемами. Например, заявлена тема «разрыв отношений», или «общение с родителями», или «ведение переговоров» - и собираются те, кто готов проработать эти вопросы. На встрече психолог может использовать приемы тренинговой работы: предлагать индивидуальные задания, которые все выполняют одновременно, и организовывать работу в парах и тройках, - а может проводить консультацию с одним человеком при участии всей группы. Как это происходит? На каждой встрече несколько членов группы предлагают свои кандидатуры с конкретными запросами на работу сегодня. Группа выбирает, что близко, и затем психолог начинает консультацию. Некоторые подходы работы, например психодраматический, предполагают активное задействование членов группы; в других случаях участники просто присутствуют, и их внимание создает уникальную атмосферу. Таким

образом, в группе человек: отреагирует свои эмоции; тренирует новое поведение, чтобы потом перенести его в жизнь; получает поддержку от других участников.

Это ни в коем случае не «парад советов»: участники не оценивают ситуации друг друга, но имеют возможность сопереживать, а также и внутренне прорабатывать свои запросы, даже если в данный момент с психологом общается другой человек. Групповое консультирование всегда дает терапевтический эффект: группа, как линза, усиливает происходящее в несколько раз.

Исторически индивидуальное консультирование появилось раньше группового, однако психологам XX века было очевидно, что человек среди других людей ведет и чувствует себя несколько иначе, чем наедине с собой. К. Левин - проводил эксперименты, призванные выявить закономерности групповой динамики, которые впоследствии легли в основу групповой психологической работы. Он установил, что работа в группе позволяет не только эффективно решать поставленные задачи, но и обращать внимание каждого участника на межличностные отношения.

Остановимся на понятии «групповое консультирование» более подробно. Анализ работ таких авторов как Е.М. Лысенко, Т.А. Молодиченко, Дж. Кори позволяет сделать заключение: «групповое психологическое консультирование», «групповая психотерапия», «социально-психологический тренинг» - это сходные понятия. [105].

Групповое консультирование имеет ряд преимуществ перед индивидуальным:

- члены группы могут осознать, свою не уникальность и тот факт, что с ними происходит то же, что и с другими;
- что они не одиноки в своих проблемах и интересах;
- взаимодействуя друг с другом, люди учатся лучше понимать собственные ситуации;

- в группах клиенты могут опробовать новые формы поведения и способы взаимодействия;
- атмосфера группы обеспечивает безопасное окружение;
- предоставляется возможность для экспериментирования, изменений и получения обратной связи;
- наблюдая, как другие участники работают со своими проблемами и решают их, члены группы приобретают навыки поступать аналогично;
- группа может служить фактором распознавания, присутствующими своих желаний или потребностей в индивидуальном консультировании или в достижении личностной цели;
- группа значительно облегчает процесс самоисследования, помогает оценить собственные чувства, установки и поступки;
- группа способствует самораскрытию, изменению, формированию «Я-концепции» и, следовательно, усиливает уверенность в себе.

В таблице 16 на основе теоретического материала, предложенного В.Н. Поникаровой, рассмотрим отличия группового консультирования от сходных видов помощи. [105]

Таблица 16. – Разграничение видов групповой психологической помощи

	Групповое консультирование	Групповая психотерапия	Тренинг
Функции ведущего	- решение жизненных проблем клиентов (общих для всей группы, проблемы одного человека с заинтересованными лицами)	- работа с расстройствами личности; - профессиональная поддержка пациентов с патологией	- обучение, предполагающее овладение требующимися знаниями, умениями, навыками
Психолог - руководитель	Степень руководства и роль психолога зависит от его теоретической подготовки и от запроса клиентов.	Роль руководителя велика. Терапевт обладает основательной медицинской подготовкой.	Психолог выбирает темы для обсуждения и тип работы.

Стиль руководства	демократический	директивный	демократический
Особенности	Сосредоточенность на личности клиентов. Цель - решение конкретных проблем клиентов. 5 - 10 участников.	Продолжительность терапии не ограничена (человек может посещать группу всю жизнь).	Естественная группа (класс, коллектив и т.п.) Направлена на профилактику и на обсуждение общих вопросов. 12 - 40 участников.

Р. Кочюнас определяет психологическое консультирование как групповую форму работы, в которой группа воздействует на участников для оказания помощи в решении проблем, совершенствования личности. [51].

Р. Кочюнас подробно описал роль группового взаимодействия в консультировании:

- 1) работа группы основывается на групповой динамике как совокупности событий и межличностных взаимодействий;
- 2) важнейший психотерапевтический фактор – взаимоотношения участников группы и их взаимодействие с консультантом;
- 3) группа является мощным источником психологических изменений клиентов. Стоит обратить внимание, что также выделяется взаимодействие участников группы с консультантом. [51]

Таким образом, групповое консультирование – это форма оказания психологической помощи группе людей со сходными проблемами, где главным механизмом является воздействие группы на отдельную личность, не исключая воздействие консультанта, главная задача которого – обеспечение безопасной и комфортной среды.

Рассмотрим в таблице 17 виды групп в психологическом консультировании:

Таблица 17. – Виды групп

№	Группа	Описание вида группы
1	Темоцентрированные и образовательные	- люди приходят, чтобы проработать схожую проблему или ситуацию, а также узнать что-либо о причинах ее появления. Психолог является ведущим, дает определенные задания или консультирует. Такие группы наиболее эффективны для выработки и закрепления новых реакций и поведения;
2	Психотерапевтические	- люди также собираются для проработки своих запросов, только на более глубинном уровне. Психолог управляет этим процессом и контролирует безопасность «погружения». Такие группы наиболее эффективны для решения личностных проблем;
3	Ориентированные на решение задач	- люди собираются не для отреагирования и проживания, а нацелены в итоге получить конкретный результат. Такие группы часто встречаются в бизнес-консультировании и наиболее эффективны для решения коммуникативных задач;
4	Группы самопомощи	- люди собираются самостоятельно, чтобы обсуждать схожие проблемы и травмы. Психологу не принадлежит ведущая роль. Главная задача таких групп, особенно популярных на Западе и активно развивающихся в России, - создавать атмосферу поддержки и единомыслия. Женщины, поборовшие рак груди, жертвы домашнего насилия, анонимные алкоголики - этим людям есть чем поделиться друг с другом. Как правило, в группы самопомощи приходят люди с высокой мотивацией меняться самостоятельно и помогать другим, поэтому терапевтический эффект у таких групп самый мощный.

#### Факторы эффективности группового консультирования:

1. Мощь и безопасность. Группа запускает много процессов, связанных с изменением личности, и повторить такие процессы в индивидуальной работе невозможно. В некоторых случаях групповое консультирование оказывается не только более мощным, но и более безопасным. Дело в том, что контакт со специалистом и доверительная атмосфера выстраиваются в группе совершенно иначе, чем тет-а-тет, и в итоге группа защищает каждого участника больше. В безопасной атмосфере человек может попробовать еще раз прожить ситуацию, которую в реальной жизни повторить нельзя. Например, если идет работа с разрывом отношений, в группе можно отреагировать непрожитые эмоции. Среди участников с

аналогичным опытом это будет эффективнее и легче, да и полезно всем, а не только одному.

2. Терапевтическая сила группы. Групповое консультирование сосредоточено на межличностной коммуникации и интерактивной обратной связи между участниками группы. Это значит, что, если человек приходит на групповую консультацию, он вступает в гораздо большее количество взаимодействий, чем на индивидуальной сессии. Когда человек прорабатывает свой запрос, его окружают люди с похожей проблемой, они транслируют понимание и сопереживают. В итоге человек получает поддержку не только от психолога, но и от других членов группы.

3. Группа – образец социальной реальности. Оказываясь в группе, каждый участник получает возможность исследовать свой стиль отношений с другими людьми. Члены группы могут обсуждать свое восприятие друг друга и получать обратную связь о том, как воспринимают их самих. Группа является моделью привычного мира с бонусом в виде понимания и поддержки, которые усиливают готовность - а значит, и возможность - разрешать проблемы, с которыми пришел каждый участник. Разумеется, для безопасности вербальная обратная связь дается по определенным правилам, за исполнением которых следит консультант.

Как уже было сказано, при групповом консультировании акцент делается на различных особенностях терапевтических взаимоотношений. [52].

Рассматривая групповое консультирование военнослужащих, выделим основные преимущества этой формы работы.

1. Групповое консультирование военнослужащих позволяет работать одновременно с несколькими нуждающимися в помощи.

2. Групповое консультирование дает военнослужащим в группе понимание, что они не одиноки в своей проблеме, и что у кого-то есть такие же переживания.

3. Групповое консультирование позволяет военнослужащим получать эмоциональную поддержку в неофициальной обстановке.

4. В групповом консультировании военнослужащий получает эффективную обратную связь.

5. Групповое консультирование способствует освоению военнослужащими новых способов и моделей поведения.

6. Групповое консультирование дает возможность научиться помогать самому себе.

7. Групповая форма работы способна влиять на «Я-концепцию» в целом. [53]

Обращая внимание на вышесказанные преимущества, можно предположить, что групповое консультирование может быть эффективной формой работы с военнослужащими. Научных работ по данному направлению очень мало, что делает задачи нашего исследования актуальными.

Предполагается, что групповое консультирование как форму работы с эмоциональным выгоранием мы можем наполнить разнообразными техниками и приемами. Проблема эмоционального выгорания с точки зрения теоретического подхода освещена достаточно подробно. Но как мы видим, имеется явный недостаток практики в решении частных вопросов выгорания, в том числе и таких как выгорание военнослужащих.

Военнослужащие, как и представители других профессий, нуждаются в помощи и поддержке со стороны психологической службы в решении вопросов профилактики и преодоления эмоционального выгорания. Выгорающий военнослужащий скорее вреден, чем полезен при выполнении служебно-боевых задач. Он не стремится ничего достичь, действует пассивно, снижается уровень наблюдательности, концентрации внимания, а это влияет на качество выполняемых задач.

На данный момент нет полных и проверенных практикой программ профилактики и преодоления эмоционального выгорания. Многие

организации и учреждения даже не считают данную тему необходимой для деятельности психолога в организации. Не смотря на то, что психология на данном этапе располагает большим и разнообразным арсеналом методик коррекции эмоционального выгорания, которые можно было бы результативно использовать в работе.

М.М. Скугаревская описывает следующие направления психологической помощи при эмоциональном выгорании:

1) тренинг коммуникативных навыков (обучение навыкам эффективного межличностного взаимодействия);

2) позитивный взгляд на вещи (психолог помогает клиенту осознать, что существуют и другие варианты интерпретации его ситуации);

3) фрустрационная профилактика (направлена на отделение реалистичных ожиданий от ложных ожиданий, так как именно реалистичные ожидания делают ситуации более управляемой);

4) тренинг уверенности (повышение самооценки, работа с застенчивостью, робостью, тревожностью);

5) сеансы релаксации (снятие мышечного напряжения, снятие психоэмоционального напряжения, расслабление);

6) дебрифинг (возможность выражения и обсуждения мыслей и чувств после критической ситуации);

7) специальные программы для групп риска (например, Балинтовские группы). [92]

М.Г. Колесникова и М.А. Резникова указывают на эффективность в преодолении эмоционального выгорания через тренинги саморегуляции. Причем, работа охватывает сразу три сферы психологической саморегуляции:

1) фокус на эмоциональном состоянии, предполагает коррекцию негативного эмоционального состояния;

2) фокус на когнитивных процессах, предполагает оценку и переосмысление ситуации;

3) фокус на проблемной ситуации, предполагает выработку программы действий по изменению проблемной ситуации.

При подборе наиболее эффективного способа профилактики и помощи в преодолении военнослужащими эмоционального выгорания мы остановили свой выбор на групповом психологическом консультировании.

## Выводы по главе I

На основании теоретического анализа литературы по проблеме исследования можно сделать следующие выводы:

1. В источниках, используемых для анализа, эмоциональное выгорание описано полно и разнообразно. Зарубежные психологи определяли его как истощение, душевную усталость, негативное отношение к работе или отсутствие мотивации, реакция на чрезмерную напряженность, реакция на стресс или индивидуальный механизм защиты от стресса. Отечественные ученые, подходят к определению эмоционального выгорания более широко. Наиболее точное определение у В.В. Бойко. На основе него, в данной работе эмоциональное выгорание понимается как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия.

2. Исследователи стадий эмоционального выгорания не имеют единого мнения в отношении начальной стадии процесса выгорания. Некоторые авторы рассматривают предпосылки возникновения выгорания, а не сам процесс. Относительно последней стадии ученые сходятся во мнении, уточняя, что процесс выгорания заканчивается истощением, опустошением и изнеможением. В работе используем понимание стадий на основе концепции стадий В.В. Бойко (нервное напряжение, резистенция, истощение) и трехфакторной модели по К. Маслач, (эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений). Данные ученые с опорой на выделенные стадии так же разработали диагностические методики диагностики уровня эмоционального выгорания, которые используются в исследовании.

3. Симптомы эмоционального выгорания целесообразно рассматривать в совокупности различных точек зрения (работы Е. Махер, К. Маслач, В.В. Бойко). Самый первый и полный список принадлежит Е. Махеру, им

выделены следующие симптомы: истощение, усталость, психосоматические осложнения, бессонница, негативные установки по отношению к клиентам, к работе, пренебрежение исполнением обязанностей, увеличение употребление психостимулирующих препаратов, уменьшение аппетита или переедание, низкая самооценка, усиление пассивности, агрессивности, наличие чувства вины.

4. Рассматривая факторы способствующие развитию эмоционального выгорания обратим внимание на классификацию В.В. Бойко выделяющего группы внутренних и внешних факторов. Под внешними факторами он рассматривает следующие: хронически напряженная и дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за исполняемые функции и операции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности, трудный контингент. К группе внутренних В.В. Бойко относит следующие факторы: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств и слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности.

5. М. Лейтер и К. Маслач рассматривают группу из шести факторов, противоположной полярности, предотвращающих процесс выгорание: рабочая нагрузка, не способствующая формированию трудоголизма, коллектив (сообщество) как качество социальной среды, контроль как возможность проявить самостоятельность ответственность за результат, поощрение за деятельность и результаты, ценности работника в контексте компании, справедливость гарант отсутствие двойных стандартов.

6. М.Е. Зеленова, А. В. Захаров предполагают, что высокий уровень выгорания у военнослужащих тесно связан с профессиональной мотивацией и удовлетворенностью условиями труда. Выгорание военных специалистов проявляется в переживании физической и психической усталости, ощущении «упадка сил» и общей эмоциональной истощенности. По результатам

исследования авторов, шкала «Редукция профессиональных достижений» оказалась тесно связанной с такими характеристиками личности, как «конфликтность», «общительность» и «агрессивность»

7. М.Е. Зеленова, А. В. Захаров определили профессиональные страхи как факторы стресса и выгорание, и получили данные о том что:

- 60 % военнослужащих переживают о падении престижа армии и военной профессии и «реальном положении дел в армии»;
- 24 % волнуют материальные трудности;
- 22 % отмечают невозможность карьерного роста.

8. На сегодняшний день используются довольно разнообразные методы коррекции СЭВ. М.М. Скугаревская описывает следующие направления: тренинг коммуникативных навыков, обучение навыкам эффективного межличностного общения; позитивный взгляд на вещи; фрустрационная профилактика; тренинг уверенности в себе; обучение техникам релаксации; проведение дебрифинга; «Балинтовские» группы.

9. Групповое консультирование может быть эффективной формой психологической помощи сотрудникам с эмоциональным выгоранием. Этому способствуют преимущества группового консультирования: отреагирование своих эмоций; тренировка новых паттернов поведения с последующим переносом в повседневную деятельность; получение поддержки от других участников группы; эффективная обратная связь; непосредственное влияние на «Я-концепцию».

## **ГЛАВА II. Экспериментальное исследование по применению группового консультирования как средства психологической помощи военнослужащим в профилактике эмоционального выгорания**

### **2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента**

На основании теоретического анализа литературы по вопросам эмоционального выгорания нами был спланирован констатирующий эксперимент, с целью определения степени выраженности эмоционального выгорания у военнослужащих.

Для реализации программы исследования мы использовали следующий пакет методик.

**1. Методика МВИ, адаптированная Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой,** представляет собой адаптацию трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон. Проводиться данная методика как индивидуально, так и в группах. Она выявляет степень выраженности «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональной эффективности». В опроснике даны 22 утверждения, связанные с переживаниями и чувствами в профессиональной деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность». При исследовании динамики выгорания учитываются не только конкретные значения по всем трем субшкалам, но так же их взаимосвязь, именно она определяет динамику процесса выгорания. Важно отметить, что конкретные значения субшкал имеют возрастные и гендерные особенности (приложение А, методика 1).

**2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко** дает подробное представление о выраженности эмоционального выгорания. Позволяет увидеть ведущие симптомы

«выгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования выгорания относятся доминирующие симптомы, в какой фазе их наибольшее количество. Результат оценивается по 12 шкалам, которые определяются в группы в соответствии с тремя фазами: напряжение, резистенция, истощение. В каждой из них выделяется по четыре ведущих симптома (приложение А, методика 2).

Фаза «Тревожное напряжение» – запускающий механизм. Симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия.

Фаза «Резистенция» (сопротивление). Симптомы: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей,

Фаза «Истощение» - падение общего тонуса и ослабление нервной системы. Симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;

- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей и ее профессиональной деятельности.

**3. Методика «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ [67]** предназначена для определения развития эмоциональных состояний личности. Она выявляет степень удовлетворенности жизнью, социальную ориентацию, отношение к карьере, скованность, возбудимость, агрессивность, напряженность, жалобы на состояние здоровья (приложение А, методика 3).

Опросник имеет 138 утверждений, на которые дается ответ «да», «нет». Итоговые показатели по шкалам получаем путем суммирования положительных и отрицательных ответов в соответствии с ключом. Интерпретация результатов производится по 10 основным и 2 дополнительным шкалам.

***Основные шкалы:***

Шкала 1. Удовлетворение жизнью:

- высокие уровни шкальных значений - удовлетворенность своей жизнью, удовлетворен своей профессией;

- низкие уровни шкальных значений - недовольный жизнью, подавленный, негативное отношение к жизни.

Шкала 2. Социальная ориентация:

- высокие уровни шкальных значений - ответственный, готовый прийти на помощь, чуткий к окружающим;

- низкие уровни шкальных значений - в трудной ситуации думающий только о себе, эгоистичный, не солидарный.

Шкала 3. Отношение к карьере:

- высокие уровни шкальных значений - карьерист, активный,

действующий быстро, тщеславен;

- низкие уровни шкальных значений – не карьерист, инертность, пассивность.

Шкала 4. Скованность:

- высокие уровни шкальных значений – скованный, неуверенный замкнутый;

- низкие уровни шкальных значений – непринужденный, уверенный в себе, коммуникабельный

Шкала 5. Возбудимость:

- высокие уровни шкальных значений - возбудимый, чувствительный, необузданный;

- низкие уровни шкальных значений - спокойный невозмутимый, сдержанный.

Шкала 6. Агрессивность:

- высокие уровни шкальных значений - агрессивное поведение, спонтанный, реактивный, напористый;

- низкие уровни шкальных значений - мало агрессивный, с развитым самоконтролем, сдержанный.

Шкала 7. Нагрузка. Напряженность:

- высокие уровни шкальных значений - перегруженный, перенапряженный, часты стрессовые состояния;

- низкие уровни шкальных значений - недогруженный, низкая напряженность, имеются резервы.

Шкала 8. Жалобы на состояние здоровья:

- высокие уровни шкальных значений - много жалоб, нарушена нервная система, нарушена психосоматика;

- низкие уровни шкальных значений - мало жалоб, нервная система не нарушена.

Шкала 9. Забота о здоровье:

- высокие уровни шкальных значений - страх перед заболеванием,

заботится о здоровье, оберегает себя;

- низкие уровни шкальных значений - мало опасений за состояние здоровья, не заботится о своем здоровье.

Шкала 10. Откровенность:

- высокие уровни шкальных значений - откровенные признания в маленьких слабостях, регулярные нарушения норм поведения, непринужденный, не следующий общепринятым нормам человек;

- низкие уровни шкальных значений - соблюдает нормы поведения, заботится о том, что бы произвести хорошее впечатление, скрытный, нехватка самокритичности

*Дополнительные шкалы:*

Шкала 11. (экстраверсия – интроверсия):

- высокие уровни шкальных значений - соответствуют выраженной экстравертированности личности;

- низкие уровни шкальных значений – соответствуют выраженной интровертированности.

Шкала 12. Эмоциональность:

- высокие уровни шкальных значений - неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции;

- низкие уровни шкальных значений - могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

**4. Тест выбора цветов М. Люшера [67]** предназначен для исследования личности путем анализа ее субъективных предпочтений при выборе цветовых стимулов. Тест М. Люшера основан на предположении о том, что выбор цвета отражает нередко направленность испытуемого на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности. Характеристика цветов (по Люшеру)

включает в себя 4 основных и 4 дополнительных цвета

Основные цвета:

- 1) *синий* – символизирует спокойствие, удовлетворенность;
- 2) *сине-зеленый* – чувство уверенности, настойчивость, упрямство;
- 3) *оранжево-красный* – символизирует силу волевого усилия, агрессивность, наступательные тенденции, возбуждение;
- 4) *светло-желтый* – активность, стремление к общению, экспансивность, веселость.

Дополнительные цвета: 5) фиолетовый; 6) коричневый; 7) черный; 8) серый (обозначается как нулевой – 0). Эти цвета символизируют негативные тенденции: тревожность, стресс, переживание страха, огорчения.

В зависимости от цели исследования можно интерпретировать результаты соответствующего тестирования.

В результате тестирования получается восемь позиций:

- *первая и вторая* – явное предпочтение (обозначаются + +);
- *третья и четвертая* – предпочтение (обозначаются x x);
- *пятая и шестая* – безразличие к цвету (обозначаются = = );
- *седьмая и восьмая* – антипатия к цвету (обозначаются - -).

При интерпретации результатов учитываются следующие аспекты:

- общая последовательность выбора цветов в первой и во второй серии;
- взаимное расположение основных цветов, основных и дополнительных цветов;
- расположение цветов на первых и последних позициях.

Автором методики обнаружены факторы:

- *возможности оценки уровня работоспособности;*
- *показатели тревоги,*
- *показатели компенсации,*
- *показатели интенсивности тревоги.*

Анализируя и интерпретируя результаты теста М.Люшера, полученную психодиагностическую информацию следует сопоставлять с материалами

анкетирования, наблюдения, бесед, изучения документов об испытуемых.

**5. Анализ результатов деятельности** – метод изучения индивидуальных психологических особенностей личности военнослужащего, на основе анализа качества выполняемой им служебно-боевой (профессиональной) деятельности.

Этот метод предусматривает учёт исследователем действий и поступков исследуемых военнослужащих, достижений и недостатков в выполнении служебных обязанностей, что позволяет сделать выводы об особенностях направленности личности, его характера, отношения к службе и т.д.

Анализ объёма и качества выполнения служебных обязанностей может дать информацию о профессиональных знаниях и навыках, и качестве исполнения им служебных обязанностей и др.

В исследовании рассматриваются документы:

- накопительные ведомости с результатами СБД (служебно-боевой деятельности).
- данные указанные в ведомостях по результатам сдачи зачетов.

При изучении данных документов важно обратить внимание на уровень выполняемых задач, тенденцию изменения показателей. [67]

**6. Анализ документов.** Суть такого метода исследования как анализ документов заключается в изучении индивидуальных особенностей личности на основе анализа содержания и выводов, касающихся его документов. К их числу можно отнести: личное дело, характеристики, медицинские книжки и др. Изучение документов позволяет выявить некоторые черты характера, интересы, склонности, уровень дисциплинированности, состояние здоровья и другие показатели, в основе появления которых находятся психологические особенности личности изучаемого. [67]

Предметом изучения для данного исследования являются медицинские книжки военнослужащих, для изучения состояния здоровья и с целью прояснения уровня выраженности психосоматического состояния. Анализ

документов направлен на учет частоты больничных отпусков, сравнение выраженности симптомов в рабочее время и во время отдыха.

Для определения качественного уровня выраженности эмоционального выгорания у военнослужащих нами были выделены следующие критерии: степень выраженности симптомов эмоционального выгорания, уровень качества и удовлетворенности профессиональной деятельностью, уровень стабильности эмоциональных проявлений, проявления психосоматики.

Так как эмоциональное выгорание всегда сочетание симптомов, под симптомом мы понимаем отдельный показатель выраженности эмоционального выгорания.

Под уровнем качества профессиональной деятельности понимается целостное, отношение работника к деятельности и ее результатам, показатели качества выполняемых обязанностей. Также уровень качества профессиональной деятельности рассматривается нами как психическое состояние, отражающее мотивацию.

Уровень стабильности эмоциональных проявлений это способность личности отображать содержание переживаний, настроения, умение владеть собой. Эмоциональные проявления можно и стоит рассматривать как ответную реакцию на окружающий мир проявлением эмоций и влияние их на поведение человека.

Психосоматика – это болезни тела, которые вызваны или усугублены длительным эмоциональным переживанием, приводящим к хроническому стрессу.

Подробно критерии и уровни проявления эмоционального выгорания у военнослужащих представлены в таблице 18.

Таблица 18. – Критерии и уровни проявления эмоционального выгорания

Критерии	Уровни проявления эмоционального выгорания			Методики
	Низкий	Средний	Высокий	
Степень выраженности симптомов эмоционального выгорания	Низкая степень выраженности эмоционального истощения, деперсонализации напряжения, резистенции. Не сложившиеся симптомы.	Средняя степень выраженности эмоционального истощения, деперсонализации напряжения, резистенции. Складывающиеся симптомы.	Высокая степень выраженности эмоционального истощения, деперсонализации напряжения, резистенции. Сложившиеся симптомы.	Методика МВИ, адапт. Н.Е. Водопьяновой Е.С. Старченковой Методика В.В. Бойко
Уровень качества и удовлетворенности профессиональной деятельностью	Высокие показатели выполнения обязанностей. Высокий уровень удовлетворенности и профессией. Высокая социальная ответственность. Высокий уровень отношения к карьере. Высокая работоспособность.	Средние показатели выполнения обязанностей. Средний уровень удовлетворенности и профессией. Средняя социальная ответственность. Средний уровень отношения к карьере. Средняя работоспособность.	Низкие показатели выполнения обязанностей. Низкий уровень удовлетворенности и профессией. Низкая социальная ответственность. Низкий уровень отношения к карьере. Низкая работоспособность.	Анализ продуктов деятельности. «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации Главного управления по работе с л/с ФС ВНГ РФ. Тест М. Люшера
Уровень стабильности эмоциональных проявлений	Низкий уровень возбудимости, агрессивности. Низкий уровень эмоциональности. Низкий уровень стресса.	Средний уровень возбудимости, агрессивности. Средний уровень эмоциональности. Средний уровень стресса.	Высокий уровень возбудимости, агрессивности. Высокий уровень эмоциональности. Высокий уровень стресса.	«Фрейбургский личностный опросник», в адаптации Главного управления по работе с л/с ФС ВНГ РФ. Тест М. Люшера
Проявления психосоматики	Низкая частота заболеваемости. Нет либо низкий уровень жалоб на состояние здоровья	Средняя частота заболеваемости. Средний уровень жалоб на состояние здоровья исчезают после отдыха.	Высокая частота заболеваемости. Высокий уровень жалоб на здоровье.	Анализ документов. «Фрейбургский личностный опросник» в адаптации Главного управления по работе с л/с ФС ВНГ РФ.

Ниже мы представляем обсуждение полученных результатов.

## Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение

### Результаты исследования по методике МВИ, адаптированной

Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой

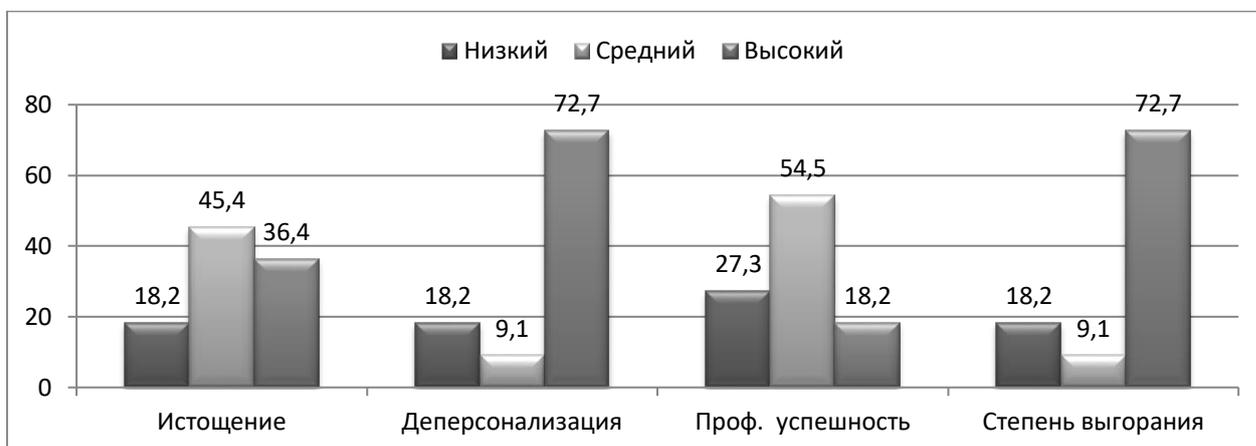


Рис. 1. Распределение военнослужащих по уровням выраженности факторов эмоционального выгорания (частота встречаемости в %)

Как показали результаты исследования, преимущественный уровень проявления эмоционального выгорания – высокий, его испытывают 72,7% военнослужащих. При анализе по отдельным факторам мы обнаруживаем следующие показатели: истощение (45,4%), деперсонализация (72,2%), профессиональная успешность (54,5%). Это позволяет сделать вывод о необходимости коррекционно-профилактической работы по преодолению эмоционального выгорания у 81,8 % военнослужащих. Лишь у 18,2% военнослужащих низкая степень выгорания.

Если говорить о высоком уровне проявления признаков эмоционального выгорания, то наиболее высокая степень выраженности наблюдается по фактору «деперсонализация» (72,7%). Военнослужащим данной группы необходима психологическая помощь в преодолении расстройств самовосприятия.

Результат по фактору «истощение» показал высокий уровень (36,4%), Военнослужащим данной группы необходима психологическая помощь в преодолении усталости, нервно-психического и физиологического истощения.

Результат по фактору «профессиональная успешность» (18,2%) показывает потребность данной группы военнослужащих в психологической поддержке: коррекция самооценки достижений, развитие способностей, планирование путей самоактуализации.

Рассмотрим показатели по каждому фактору отдельно. По фактору «истощение» результаты разделились следующим образом: низкий уровень – 18,2% военнослужащих, средний – 45,4%, высокий – 36,4%. Получается, что у большинства наблюдается неблагоприятная картина: 45,4% нуждаются в профилактике истощения, а 36,4% – в его преодолении. Это делает необходимым включение в программу консультативных встреч техник и методик по преодолению усталости и астении.

Фактор «деперсонализация» имеет высокий показатель – 72,7%, а также средний – 9,1 %, низкий показатель деперсонализации – 18,2%. Это говорит о необходимости включения в программу психологической помощи работы над самовосприятием, способностью эмоционального восприятия окружающего мира, осознанием своих чувств и эмоций, обучению способам трансформации негативных эмоций, в целях профилактики развития устойчивой деперсонализации.

Показатели по фактору «профессиональная успешность» распределились следующим образом: высокий уровень у 18,2% военнослужащих, средний уровень – 54,5%, и низкий у 27,3% военнослужащих делают необходимым включение в программу психологической помощи работу по коррекции самооценки достижений, развитие способностей, планирование путей самоактуализации.

Результаты исследования показывают необходимость разработки программ профилактики эмоционального выгорания и преодоления

эмоционального выгорания. Ознакомьтесь с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 1.

### Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

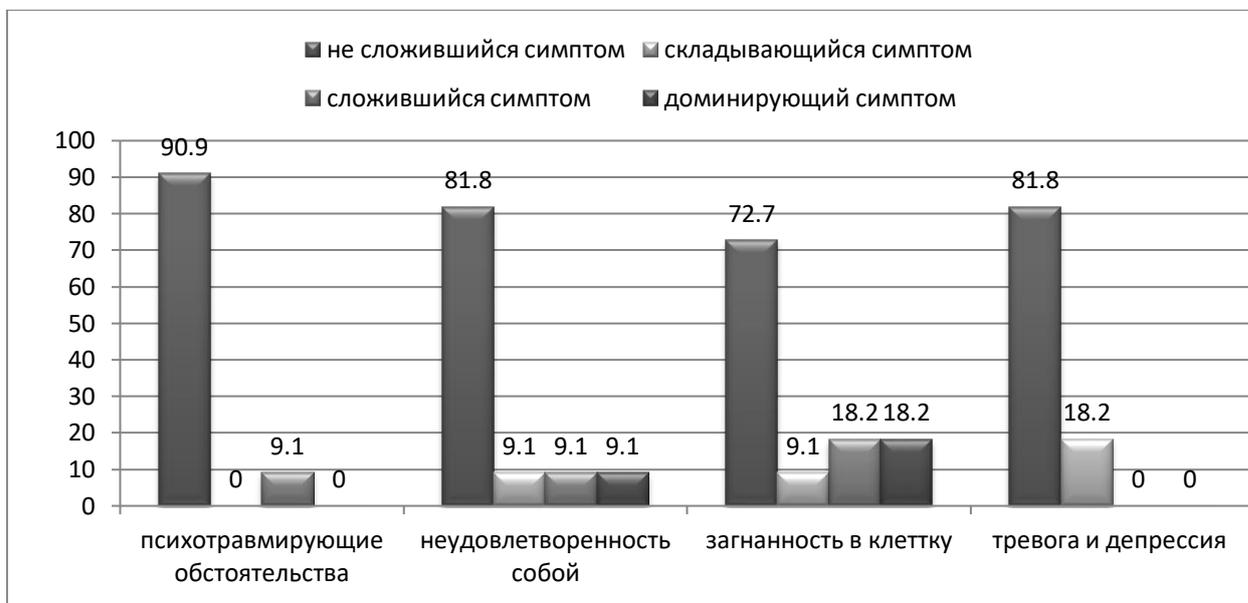


Рис. 2. Распределение военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «напряжение» (частота встречаемости в %)

Как видно на рисунке 2, в фазе «напряжение» обнаружена следующая картина по не сложившимся симптомам: «психотравмирующие обстоятельства» (90,9%); «неудовлетворенность собой» (81,8%); «загнанность в клетку» (72,7%); «тревога и депрессия» (81,8%). Все симптомы имеют высокий показатель параметра «не сложившийся симптом», но они уже начали складываться в разной степени, что говорит о неблагоприятной части военнослужащих в этих сферах, но военнослужащие нуждаются скорее в профилактике, нежели в коррекции.

Что касается параметра «складывающийся симптом», то наблюдается не выраженность показателя по всем видам симптомов: психотравмирующие

обстоятельства (0 %), «неудовлетворенность собой» (у 9,1%), «загнанность в клетку» (9,1%), «тревога и депрессия» (у 18,2%). Симптомы «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку» и «тревога и депрессия» обращают на себя пристальное внимание в плане потребности военнослужащих в профилактике эмоционального выгорания.

По параметру «сложившийся симптом» в фазе «напряжение» преобладает «загнанность в клетку» (18,2%), что уже выше было выявлено как тревожный фактор. По симптомам «психотравмирующие обстоятельства» и «неудовлетворённость собой» показатель одинаков (по 9,1%), а вот «тревога и депрессия» не является сложившимися.

По параметру «доминирующий симптом» у 9,1 % военнослужащих – это «неудовлетворенность собой», и у 18,2% военнослужащих это «загнанность в клетку» остальные симптомы доминирующими не являются.

Рассмотрим каждый симптом по отдельности. По симптому «психотравмирующие обстоятельства» выявлена следующая картина: не сложился у 90,9 % военнослужащих, на стадии начала складывания симптома 0 %, сложился у 9,1 %, симптом доминирующим не является.

Данные по симптому «неудовлетворенность собой»: не сложился у 81,8%, начал складываться у 9,1%, сложился у 9,1%, так же является доминирующим у 9,1% военнослужащих.

Следующий фактор – «загнанность в клетку» – выражен как не сложившийся у 72,7% военнослужащих, как складывающийся у 9,1%, как сложившийся у 18,2%.

Последний фактор – «тревога и депрессия» – выражен как не сложившийся у 81,8%, как складывающийся у 18,2 % военнослужащих как сложившийся показателя не имеет.

Таким образом, военнослужащие исследуемой группы нуждаются в профилактике по всем симптомам, а в коррекционной работе – по симптомам «психотравмирующие обстоятельства», «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку».

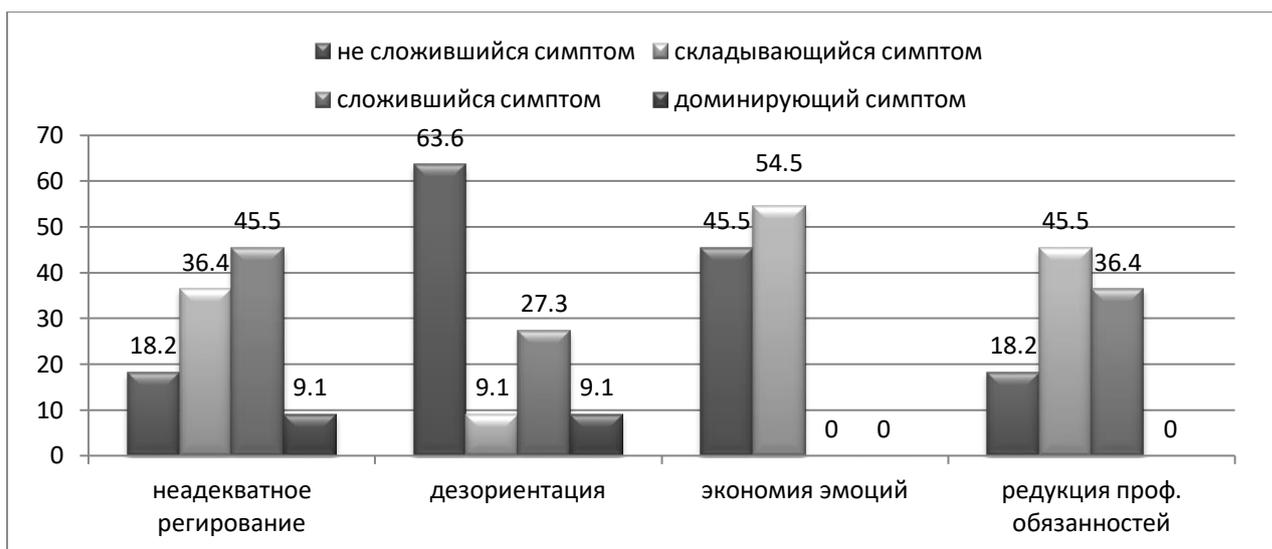


Рис. 3. Распределение военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «резистенция» (частота встречаемости в %)

В фазе «резистенция» обнаружены следующие результаты по не сложившимся симптомам: «дезориентация» (у 63,6%); «экономия эмоций» (у 45,5%); «неадекватное реагирование» и «редукция профессиональных обязанностей» выражены в равной степени – у 18,2% военнослужащих. Показатели свидетельствуют о некотором благополучии военнослужащих в фазе «резистенция» в целом.

Что касается параметра «складывающийся симптом», то отмечаются достаточно высокие показатели практически по всем видам симптомов: «неадекватное реагирование» (у 36,4%); «дезориентация» (у 9,1%); «экономия эмоций» (у 54,5%) и «редукция профессиональных обязанностей» выражена – у 45,5%. Получается, что все военнослужащие нуждаются в психологической помощи по данным симптомам.

По параметру «сложившийся симптом» в этой фазе преобладает «неадекватное реагирование» (45,5%), «редукция профессиональных достижений» (у 36,4%), что можно определить как тревожный фактор. По симптому «дезориентация» есть проблемы у 27,3 % военнослужащих, что

тоже нельзя оставлять без внимания. Симптом «экономия эмоций» не имеет данного показателя.

Данные по параметру «доминирующий симптом» в данной группе показывают одинаковое значение два симптома, а именно «неадекватное реагирование» и «дезориентация» по 9,1% военнослужащих, то есть у данных военнослужащих симптом является преобладающим или ведущим.

Рассмотрим каждый симптом по отдельности.

По симптому «неадекватное реагирование» выявлено следующее: не сложился у 18,2 % военнослужащих, начал складываться у 36,4 %, сложился у 45,5%, является доминирующим у 9,1% военнослужащих. Получается, что по данному симптому испытуемые нуждаются больше в коррекции чем в профилактике.

Данные по симптому «дезориентация»: не сложился у 63,6%, начал складываться у 9,1%, сложился у 27,3%, является доминирующим у 9,1% военнослужащих. Здесь нужна и профилактическая помощь психолога, и помощь в преодолении симптома.

Следующий фактор – «экономия эмоций», выражен как не сложившийся у 45,5% военнослужащих, как складывающийся у 54,5%, как сложившийся симптом значения не имеет, доминирующим данный симптом не имеет показаний. Что говорит о потребности в профилактической помощи психолога, по данному симптому.

Рассмотрим последний фактор – «редукция профессиональных обязанностей», выражен как не сложившийся у 18,2 % испытуемых, как складывающийся у 45,5 % и как сложившийся у 36,4%, доминирующим симптом не является. Это также свидетельствует о необходимости в равной степени, как профилактики симптома, так и его коррекции в данной группе.

Таким образом, военнослужащие данной группы нуждаются в профилактике по всем симптомам, а в коррекционной работе в большей степени по симптомам: «неадекватное реагирование», «редукция

профессиональных обязанностей» и в меньшей – по симптомам «дезориентация» и «экономия эмоций».

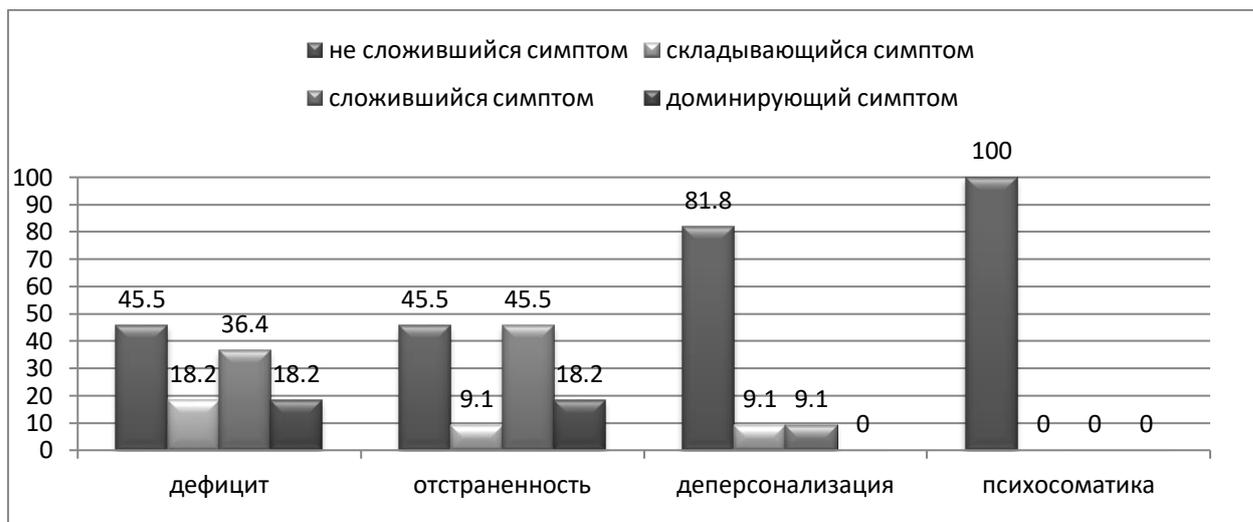


Рис. 4. Распределение военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «истощение» (частота встречаемости в %).

В фазе «истощение» по не сложившимся симптомам мы наблюдаем следующее: «дефицит» (45,5%); «отстраненность» (45,5%); «деперсонализация» (81,8%) и «психосоматика» (100%). Выявленные проценты свидетельствуют о некотором благополучии части военнослужащих в фазе истощение в целом.

Что касается параметра «складывающийся симптом», то здесь низкие показатели по всем видам симптомов: «дефицит» (18,2%); «отстраненность» (9,1%); «деперсонализация» (9,1%) и «психосоматика» (0%). Получается, что многие военнослужащие нуждаются в профилактической психологической помощи по данным симптомам.

По параметру «сложившийся симптом» в этой фазе есть проблемы у 36,4% военнослужащих по симптомам «дефицит» и 45,5% «отстраненность», что можно обозначить как тревожный фактор, низкий показатель сложившегося симптома демонстрирует «деперсонализация» (9,1%). Нельзя не обратить внимание на симптом «психосоматика», который показателей не

имеет. Группа военнослужащих, безусловно, нуждается в коррекционной работе по преодолению симптомов «дефицит» и «отстраненность».

Данные по параметру «доминирующий симптом» следующие: симптомы «дефицит» и «отстраненность» являются преобладающими или ведущими в равных показателях – по 18,2% военнослужащих.

Рассмотрим каждый симптом по отдельности.

По симптому «дефицит» выявлена следующая картина: не сложился у 45,5 % военнослужащих, начал складываться у 18,2%, сложился у 36,4 %, является доминирующим у 18,2% испытуемых. Получается, что по данному симптому военнослужащие нуждаются в равной степени и в профилактике, и в коррекции.

По фактору «отстранённость» видим следующее: симптом выражен как не сложившийся у 45,5% военнослужащих, как складывающийся у 9,1% и как сложившийся у 45,5 % военнослужащих. Это говорит о параллельной потребности в профилактической помощи психолога, и так же по преодолению данной симптоматики.

Последний фактор – «психосоматика», он выражен как не сложившийся но 100% участвующих в исследовании военнослужащих, Что свидетельствует о необходимости профилактических мер по работе в направлении данного симптома.

Таким образом, военнослужащие исследуемой группы испытывают потребность как в профилактике, так и в коррекционной работе по исследуемым симптомам.

Далее рассмотрим фазы эмоционального выгорания в целом, то есть, какая фаза и каким образом выражена.

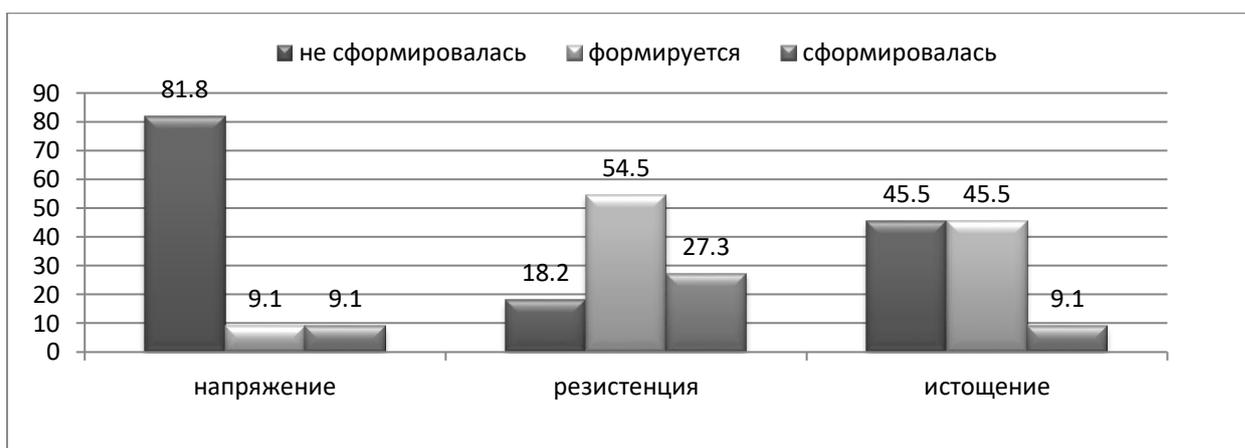


Рис. 5. Распределение военнослужащих по уровням выраженности факторов эмоционального выгорания (частота встречаемости в %)

В группе военнослужащих не сформировались фазы «напряжение» (81,8%), «резистенция» (18,2%) и «истощение» у 45,5 % военнослужащих.

В стадии формирования находятся фазы: «напряжение» (у 9,1%), «резистенция» (у 54,5%), «истощение» (у 45,5%). Это указывает на необходимость профилактики эмоционального выгорания у большинства участников исследования.

Сформировались следующие фазы: «напряжение» и «истощение» (у 9,1 %) военнослужащих, «резистенция» (у 27,3%). Следовательно, военнослужащим нужна уже не профилактика, а помощь в преодолении эмоционального выгорания.

Рассмотрим каждую фазу по отдельности. Среди военнослужащих преобладают те, у которых фаза «напряжение» не сформирована (81,8%), находится в стадии формирования у 9,1%. У военнослужащих составляющих 9,1 % данная фаза уже сформирована. Этому следует уделить внимание при составлении программы психологической помощи.

Фаза «резистенция» не сформирована у 18,2% военнослужащих группы и сформирована у 36,4%. Соответственно у оставшихся 45,5% «резистенция» на данный момент имеет период формирования. То есть большинство испытуемых нуждаются в профилактике симптомов, но есть и те, кому нужна коррекция.

Фаза «истощение» не сформирована у 45,5% учителей, начала формироваться так же у 45,5%, и сформировалась у 9,1% военнослужащих. Здесь также большинство военнослужащих нуждаются в профилактике, но нельзя не отметить необходимости помощи в преодолении «истощения».

Таким образом, в плане помощи по преодолению эмоционального выгорания особое внимание стоит уделить фазе «резистенция» и остальные фазам так же заслуживают внимания в равной степени. Эти данные будут учтены в планировании программы психологической помощи военнослужащим данной группы. Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 2.

**Результаты исследования по методике  
«Фрейбургский личностный опросник», в адаптации  
главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ**

При помощи методики мы получили данные позволяющие определить уровни трех критериев проявления эмоционального выгорания. Компоненты «удовлетворенность жизнью», «отношение к карьере» и «нагрузка, напряженность» мы рассматриваем в контексте критерия «уровень удовлетворенности профессиональной деятельности». Компоненты «возбуждение», «агрессивность» и «эмоциональность» исследуем в контексте критерия «уровень стабильности эмоциональных проявлений». Компоненты «жалобы на состояние здоровья» и «Забота о здоровье» в контексте критерия «проявление психосоматики».

Рассмотрим первый критерий «уровень качества и удовлетворенности профессиональной деятельностью» получив данные по оценке критерия, мы определили, насколько текущая служба устраивает военнослужащих, соответствует их пожеланиям. Наглядно результаты диагностики представлены на рисунке 6.

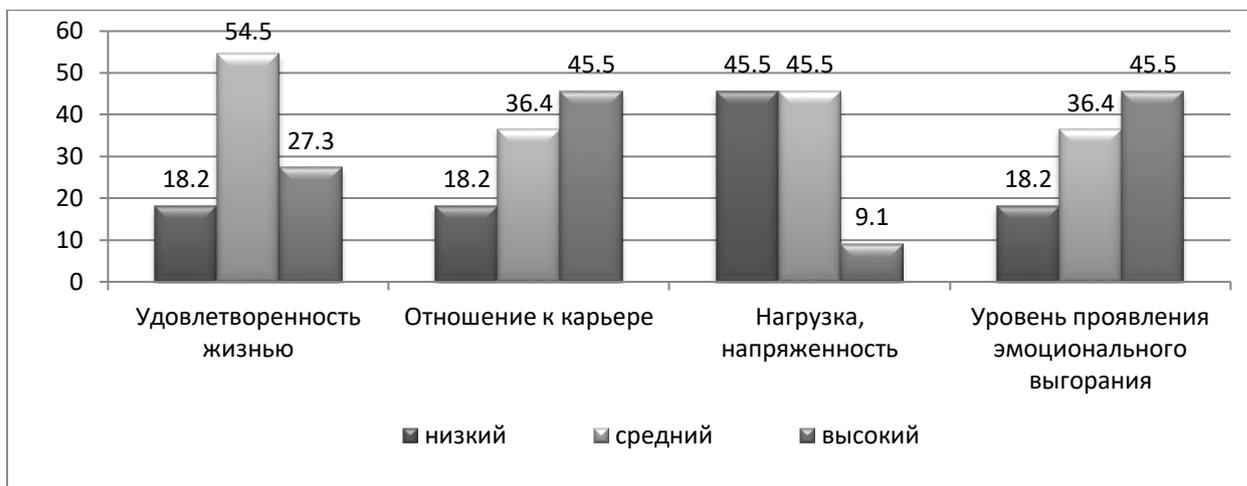


Рис. 6. Распределение военнослужащих по уровню компонентов критерия удовлетворенность профессиональной деятельностью (частота встречаемости в %)

В исследуемой группе военнослужащие с высоким уровнем «удовлетворенности жизнью» обнаружено (27,3 %) данные военнослужащие подчеркивают общую удовлетворенность своей жизнью, считают свои партнерские отношения хорошими, удовлетворены своей профессией. Средний уровень «удовлетворенности жизнью» (54,5 %), низкий уровень (18,2%) показывает о недовольстве военнослужащих предыдущими и настоящими условиями своей жизни.

По шкале «отношение к карьере» показатели распределились следующим образом низкий уровень (18,2%), свидетельствует о том, что данные военнослужащие в служебно-боевой деятельности активны, действуют быстро, нацелены на карьерный рост, средний показатель у (36,4%) испытуемых, высокий (36,4%) демонстрирует пассивность и инертность при выполнении возложенных задач.

По шкале «нагрузка, напряженность» мнение военнослужащих разделились следующим образом высокий уровень (9,1%), испытуемые чувствуют перегруженность и частые стрессовые состояния, низкий и средний уровень имеет одинаковое значение по (45,5%), каждый показатель. Можно сделать вывод что (90%) военнослужащих не перегружены, имеют

низкую или среднюю напряженность, справляются с требованиями, решают свои задачи без спешки и нервозности.

В процентном соотношении показатели проявления эмоционального выгорания распределились в таком же соотношении, что и показатель «отношение к карьере», а именно низкий уровень (18,2%), средний (36,4 %), высокий (45,5%). Обобщая полученные результаты, отметим, что уровень проявления эмоционального выгорания по критерию удовлетворенность профессиональной деятельностью, в большей степени зависит от «отношения военнослужащих к карьере».

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 3.

Рассмотрим следующий критерий эмоционального выгорания «уровень стабильности эмоциональных проявлений» проверяемый с использованием данной методики. Наглядно результаты диагностики представлены на рисунке 7.

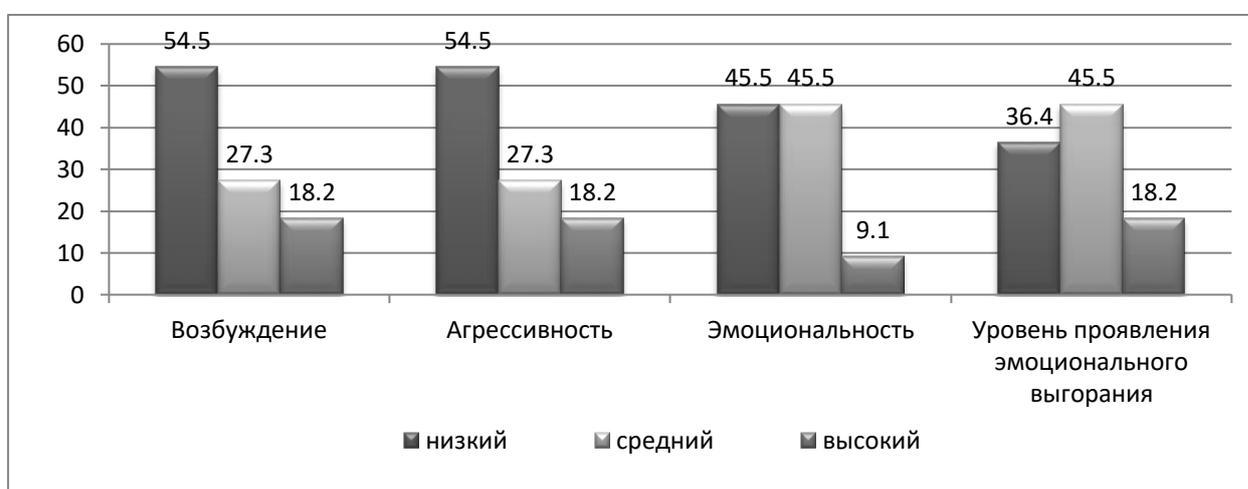


Рис. 7. Распределение военнослужащих по уровню компонентов критерия стабильность эмоциональных проявлений (частота встречаемости в %)

Рассматривая результат по показателям «уровня стабильности эмоциональных проявлений», мы выявили, что у военнослужащих данной

группы показатели по шкалам «возбуждение» и «агрессивность» распределились идентичным образом.

По шкале «возбуждение» низкий уровень у (54,5%) военнослужащих, данный факт свидетельствует о спокойствии и равновесии большей части участников исследуемой группы. Средний уровень (27,3%), высокий уровень (18,2%), данные военнослужащие легковозбудимы, их легко вывести из равновесия, не могут сдерживать свое недовольство, этот факт свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи по снижению уровня возбудимости, и как следствие снижению факторов выгорания.

По шкале «агрессивность» (54,5%) военнослужащих сдержанны, пассивны, присутствует заторможенность, либо они настолько способны контролировать свои эмоции. Средний уровень (27,3%), высокий (18,2%) показывают готовность к агрессивному поведению, которое может проявляться различным образом: в виде грубых шуток, подчеркивании ошибочных действий других людей, для них так же характерны защитные реакции. Данные свидетельствуют о необходимости стабилизации данного показателя.

По шкале «эмоциональность» высокий уровень (9,1%) военнослужащих, что проявляется в недостатке саморегуляции, неустойчивости эмоционального состояния, средний и низкий уровень которому способствуют эмоциональная стабильность, и навыки владения собой разделили процентное соотношение в равных частях по (45,5%) каждый уровень.

Обобщая результат проявления эмоционального выгорания составляющих компонентов критерия «стабильности эмоциональных проявлений», мы видим следующие данные высокий уровень (18,2%), низкий (36,4%), преобладает средний уровень проявления выгорания и составляет 45,5% военнослужащих.

Анализируя показатели данных шкал, можно сказать что в исследуемой группе военнослужащих высокий требуется психологическая помощь п процессе снижения и стабилизации показателей данных шкал. Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 4.

Далее рассмотрим данные по шкалам, которые как мы считаем, относятся к критерию «проявление психосоматики. Наглядно результаты диагностики представлены на рисунке 8.



Рис. 8. Распределение военнослужащих по уровням компонентов критерия проявления психосоматики (частота встречаемости в %)

Результаты исследования показывают низкий уровень «жалоб на состояние здоровья», устойчивость нервной системы (81,8%), средний (18,2%), по высокому уровню данных нет.

По шкале «забота о здоровье» данные распределились в следующем соотношении, низкий уровень опасений за состояние здоровья (45,5%), средний (36,4%), высокий уровню которому соответствует страх перед заболеваниями, забота и оберегание себя (18,2%) военнослужащих.

При рассмотрении совокупности данных шкал, можно говорить о том, что при сравнительно низком беспокойстве за свое здоровье военнослужащие не имеют большого количества жалоб.

Рассматривая результат по показателям «проявления психосоматики», мы видим преобладание низкого уровня, проявления эмоционального выгорания по данному критерию. Так же мы наблюдаем отсутствие военнослужащих с высокими психосоматическими проявлениями, что свидетельствует о своевременности нашего исследования, и необходимости проведения корректирующих мероприятий эмоционального выгорания, по причине недопущения развития данных проявлений.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 5.

### **Результаты исследования по методике «Тест выбора цветов М. Люшера»**

При помощи методики мы получили данные позволяющие определить уровень стресса как компонента критерия «уровень стабильности эмоциональных проявлений». Наглядно результаты диагностики представлены на рисунке 9.

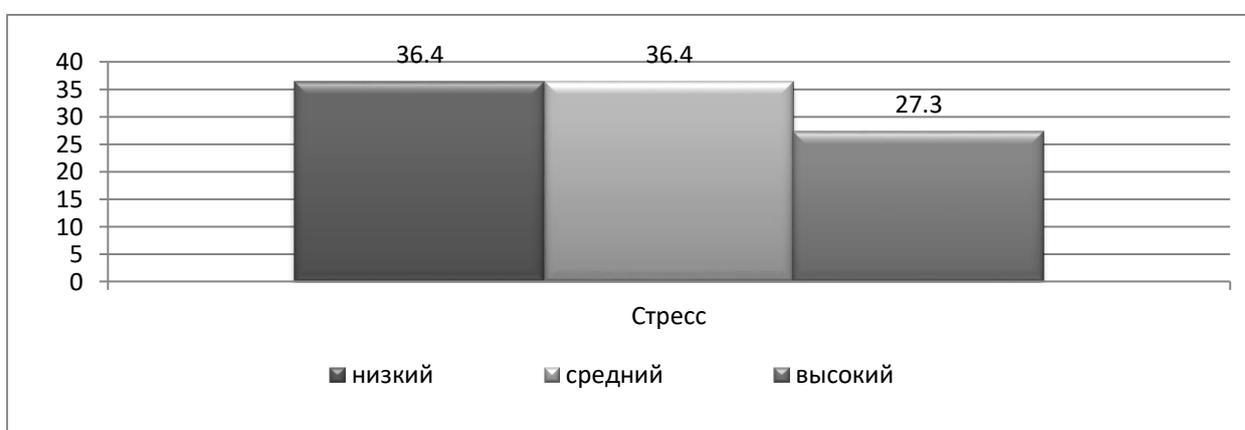


Рис. 9. Распределение военнослужащих по уровню стресса (частота встречаемости в %)

Результаты изучения уровня стресса показали, что у 36,4% военнослужащих низкий уровень стресса, так же 36,4% средний показатель уровня, что свидетельствует о благоприятным положением на данный момент. Вызывает опасение третья категория военнослужащих, у которых

присутствует высокий уровень стресса. Данная группа военнослужащих нуждается в проведении мероприятий в виде психологических консультаций и применением упражнений на снижение и нормализацию уровня стресса, и развития стрессоустойчивости, что в свою очередь снизит вероятность развития эмоционального выгорания.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Б, таблица 6.

### **Результаты исследования по методу «Анализ результатов деятельности»**

Для анализа необходимых результатов в исследовании использованы данные сводных ведомостей по результатам сдачи контрольных проверок по боевой подготовке военнослужащих, а так же данные накопительных ведомостей отличных оценок полученных по итогам боевой службы.

Рассмотрим полученные результаты методики более подробно на рисунке 10.

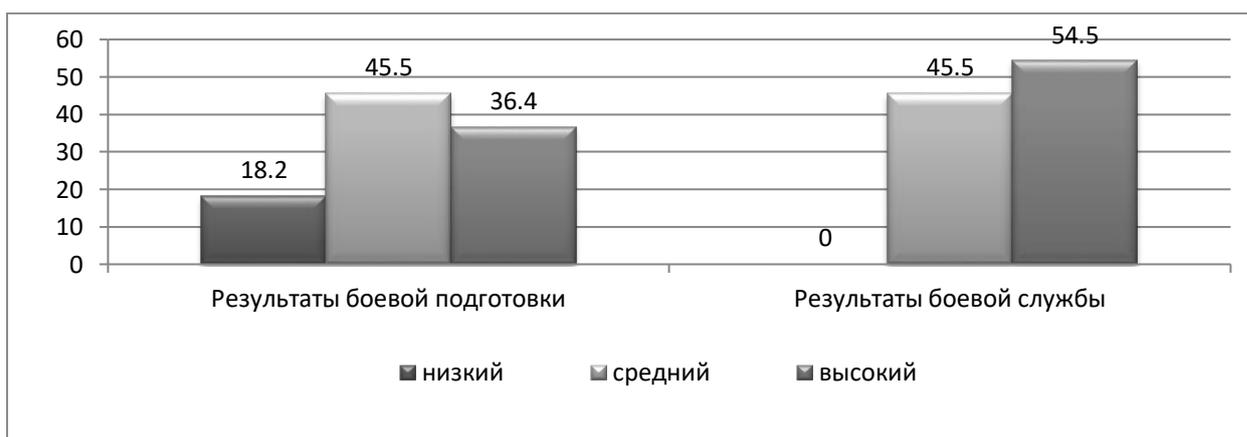


Рис. 10. Распределение военнослужащих по уровням качества профессиональной деятельности (частота встречаемости в %)

Результаты изучения уровня качества профессиональной деятельности показали, что по итогам боевой подготовки в исследуемой группе

военнослужащих преобладает средний уровень и составляет 45,5%, высокий уровень 36,6%, данный факт свидетельствует о высоком уровне подготовки военнослужащих по предметам боевой подготовки. Однако 18,2% военнослужащих показали низкий уровень по результатам изучения предметов, непосредственно относящихся к профессиональной деятельности, что свидетельствует о снижении уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Показатели по результатам итогов боевой службы распределились следующим образом. Преобладает высокий уровень (54,5% сотрудников), средний уровень отмечается у 45,5%, низкий уровень по итогам боевой службы в исследуемой группе военнослужащих отсутствует.

На рисунке 10 наглядно видно, что военнослужащие более ответственно относятся к выполнению служебно-боевых задач в процессе несения боевой службы, а в процессе обучения допускают снижение уровня качества профессиональной деятельности. Полученные нами данные ярко представляют потребность в проведении консультативных мероприятий. Результаты группового консультирования в дальнейшем будут способствовать поддержанию высокого уровня профессиональной деятельности военнослужащих и не позволят снизить уровень качества выполнения служебно-боевых задач.

На основании изучения результатов деятельности выведен общий уровень проявления эмоционального выгорания военнослужащих с которыми можно ознакомиться на рисунке 11.

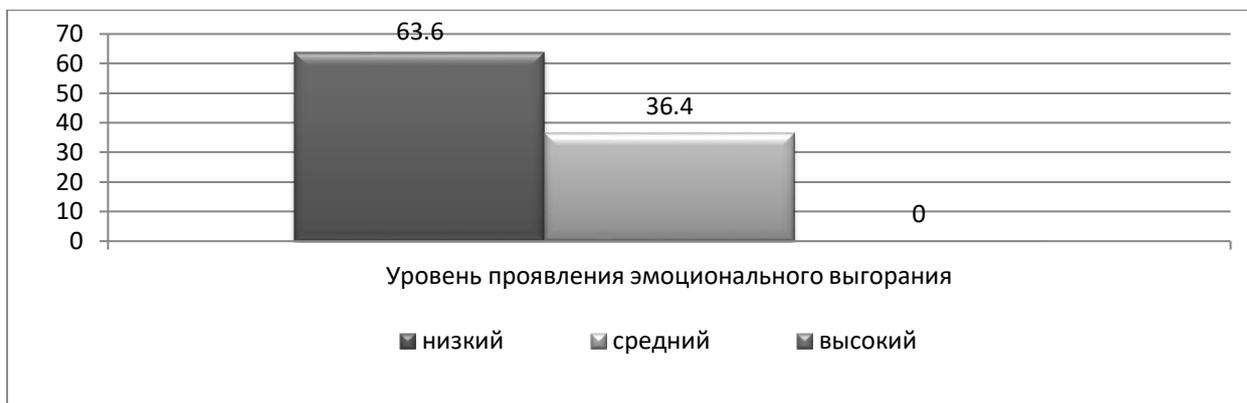


Рис. 11. Распределение военнослужащих по уровням проявления выгорания (частота встречаемости в %)

В исследуемой группе военнослужащих, проявления эмоционального выгорания распределились следующим образом, преобладает низкий уровень и составляет 63,6%, средний 36,4%. Военнослужащих с высоким уровнем проявлений выгорания по анализу продуктов деятельности не обнаружено.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам методики можно в приложении Б таблица 7.

### **Результат исследования по методу «Анализ документов»**

Для анализа результатов проявления психосоматики как одного из критерия выгорания в исследовании использованы данные медицинской службы воинской части и информация индивидуальных медицинских карт военнослужащих.

Рассмотрим количество обращений военнослужащих исследуемой группы в медицинскую службу воинской части, за период 1 года.

Ознакомиться с индивидуальными данными можно в приложении Б, таблица 8.

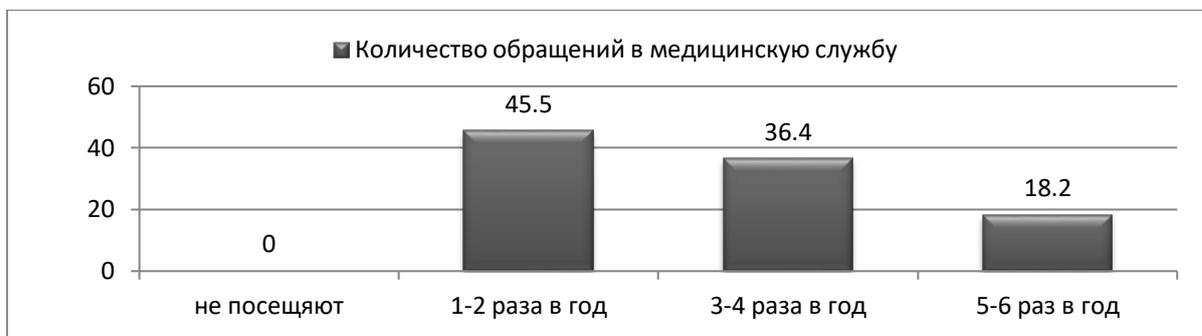


Рис. 12. Распределение военнослужащих по количеству посещения медицинской службы воинской части (частота встречаемости в %)

На рисунке 12 видно, что преобладают обращения в медицинскую службу 1-2 раза в год у 45,5% военнослужащих, 36,4% обращаются 3-4 раза в год, и 18,2% 5-6 раз в год. В исследуемой группе необращающихся в медицинскую службу военнослужащих нет. Полученные данные могли бы показывать наличие проблем со здоровьем у каждого военнослужащего исследуемой группы. Следовательно, необходимо уточнить причину каждого обращения в медицинскую службу воинской части, которые предоставлены на рисунке 13.

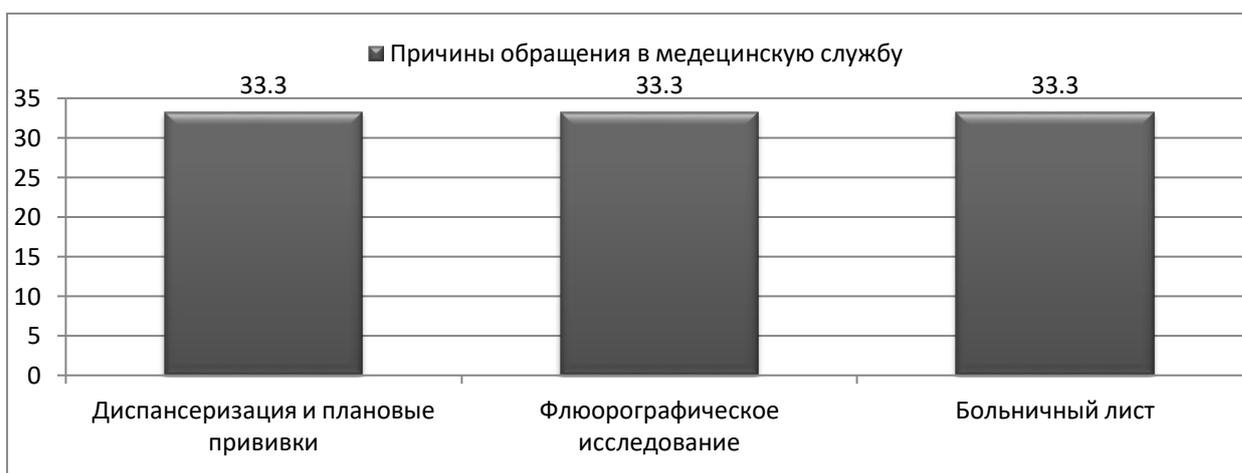


Рис. 13. Распределение всех обращений по видам причин посещения медицинской службы (частота встречаемости в %).

Изучив обстоятельства посещения медицинской службы, выявлено следующее, что 66,6% случаев обращения в медицинскую службу относятся

к уровню прохождения плановых медицинских мероприятий, таких как диспансеризация, прохождения флюорографического исследования и для плановых прививочных процедур. Так же выявлено, что 33,3% военнослужащих посещают медицинскую службу для оформления больничных листов. Исключив из обработки больничные листы, оформленные по уходу за ребенком, получили следующий результат.

Рисунок 14, представленный ниже, подробнее раскрывает причины необходимости оформления больничных листов среди испытуемых военнослужащих.



Рис. 14. Распределение военнослужащих по видам причин оформления больничных листов (частота встречаемости в %)

Согласно полученным результатам, у 36,4% испытуемых причиной больничных отпусков являются простудные заболевания; у 9,1% – хронические заболевания (нарушение функции поджелудочной железы). Внезапные заболевания у военнослужащих исследуемой группы отсутствуют. Иные причины не обнаружены. 54,5% военнослужащих за исследуемый период не болели.

Можно предположить, что необходимость ухода на больничный у военнослужащих данной группы, возникает довольно редко, это может быть связано как с довольно принципиальным отбором кандидатов на военную службу по состоянию здоровья, так и по причине необходимости поддерживать себя в постоянной физической форме.

На рисунке 15 показаны общие данные по уровням выраженности проявлений психосоматики в данной группе военнослужащих.

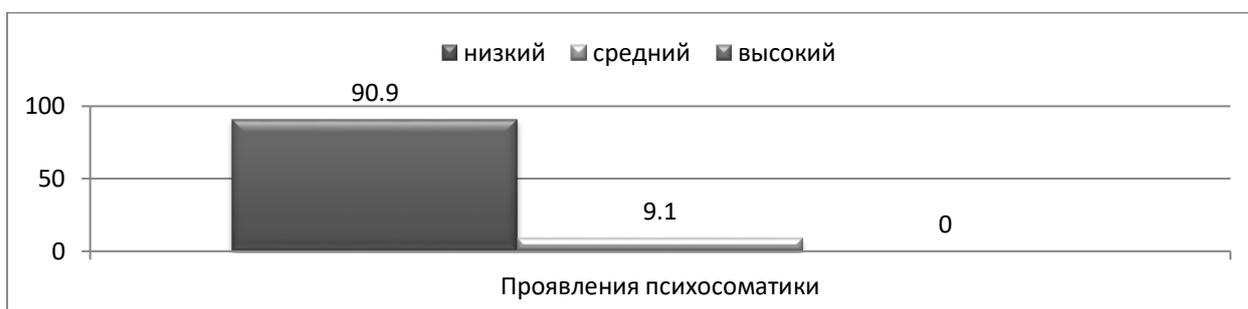


Рис. 15 Распределение по уровням проявления психосоматики (частота встречаемости в %)

На рисунке видим, что в исследуемой группе преобладают военнослужащие с низким уровнем проявления психосоматики (90,9%), средний уровень 9,1%. Высоких показателей проявлений психосоматики у военнослужащих данной группы не обнаружено.

Не смотря на то, что преобладают низкие показатели психосоматики, этим военнослужащим нужна профилактика, а именно – обучение навыкам по дальнейшему сохранению собственного психологического и физиологического здоровья. Данные особенности будут учтены при разработке программы психологической помощи.

По результатам констатирующего эксперимента было установлено, что преобладающим уровнем эмоционального выгорания является средний. Наглядно результаты констатирующего эксперимента представлены на рисунке 16.



Рис. 16. Распределение по итоговым уровням проявления эмоционального выгорания (частота встречаемости в %)

Среди исследуемых участников обнаружено 27,3% с высоким уровнем проявления эмоционального выгорания, у данных военнослужащих низкий уровень критериев удовлетворенности служебной, профессиональной деятельностью, высокий уровень эмоциональной истощаемости, напряженности, высокий уровень деперсонализации. Также для таких военнослужащих характерно искаженное самовосприятие, неадекватное эмоциональное реагирование, неумение справляться со стрессами.

Противоположную картину представляют военнослужащие с низким уровнем проявления выгорания, для них характерны общая удовлетворенность профессиональной деятельностью, то есть их личные пожелания к объему рабочей нагрузки и уровню возлагаемых служебно-боевых задач, вознаграждению, отношениями в воинском коллективе находят отражение в реальной деятельности. Данные военнослужащие не истощены эмоционально, не напряжены, способны адекватно воспринимать окружающую действительность и эмоционально адекватно на нее реагировать. Также эти военнослужащие отличаются высокой стрессоустойчивостью, то есть они способны проживать различные психотравмирующие ситуации без особого ущерба для своего психологического состояния. Что касается, их физиологического здоровья, то они менее подвержены хронической усталости и заболеваниям. В данной группе обнаружено всего 18,2% таких военнослужащих, они не входят в группу риска эмоционального выгорания.

Для 54,5 % испытуемых характерен средний уровень проявления выгорания. Его характеризует не полное соответствие компонентов профессиональной деятельности пожеланиям, то есть военнослужащие только частично удовлетворены объемом служебной нагрузки и возлагаемых рабочих полномочий, отношениями в коллективе, качеством вознаграждения, ценностями военной службы. У этой группы военнослужащих может быть выражено напряжение, не всегда адекватное ситуации эмоциональное отреагирование, искаженное самовосприятие, в некоторой степени присутствует экономия эмоций. Эти военнослужащие не во всех ситуациях стрессоустойчивы, они подвержены периодическим срывам. Так же имеют место симптомы хронической усталости, но им под силу восстановиться после отдыха, выходных, отпуска. Физическое состояние довольно устойчиво, если и заболевают, то в основном это сезонные простудные заболевания. Состояние военнослужащих не является критическим, но так как некоторые симптомы уже начали складываться, то в будущем это может привести к высокому уровню проявления выгорания. На данный момент можно предположить, что эти военнослужащие будут выполнять свою работу качественно, так как они не всегда включены в работу эмоционально, не всегда полны сил и иногда не способны адекватно реагировать. Работа с данными военнослужащими по коррекционно-профилактической психологической помощи, безусловно, важна, что и предполагает рабочая гипотеза исследования: групповое психологическое консультирование будет являться результативной формой профилактики эмоционального выгорания сотрудников военной службы. Ознакомиться с индивидуальными данными можно в приложении Б, таблица 9.

Учитывая все аспекты, следующий этап нашей работы будет направлен на разработку программы психологической профилактики и ее реализация.

## 2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

Исходя из результатов констатирующего эксперимента, была выделена группа военнослужащих, нуждающаяся в психологической помощи в преодолении эмоционального выгорания. Однако чтобы избежать влияния негативного отношения военнослужащих к психологическому консультированию, на чистоту и качество полученных данных, было принято решение, что для участия в формирующем эксперименте основополагающим фактором является желание самих военнослужащих для участия в предлагаемых мероприятиях.

В качестве наиболее результативной формы работы было выбрано групповое консультирование, именно оно позволяет участникам говорить о своих переживаниях, делиться чувствами, мыслями посмотреть на себя другими глазами, оценить свои достижения более адекватно, отреагировать негативные эмоции, получить поддержку и принятие. Данной консультативной группой является реальная группа – это часть воинского коллектива, в котором проходят службу военнослужащие, поэтому полученные навыки самоподдержки и вся консультативная работа будет оказывать положительное влияние на психологический климат в определенном подразделении. Параллельно консультативная группа – это образец отдельной социальной группы, где участникам представлена возможность обучения необходимым умениям и навыкам в служебно-боевой деятельности.

Групповое консультирование как форма психологической помощи имеет большие возможности: получение эмоциональной поддержки и конструктивной обратной связи, коррекция самовосприятия, обучение новым моделям реагирования и поведения, обучения навыкам психологической самопомощи, одновременная работа со всеми участниками, преодоление чувства собственной исключительности в проблеме.

Кроме того, если в групповое консультирование наряду с другими включить также техники, упражнения и приемы арт-терапии (сказкотерапия, фототерапия, цветотерапия, изотерапия, ароматерапия), то это намного расширит возможности самовыражения и самопомощи участников. Выражение внутреннего мира, без слов, через образы, лёгкость в обмене этим невербальным опытом между участниками, осознание внутренних переживаний через вербализацию образов и т.п.

Таким образом, была создана программа групповых консультаций по профилактике эмоционального выгорания. Данная программа предполагает использование во время консультативных занятий следующих видов деятельности: дискуссии по теме, психологические упражнения, техники саморегуляции, приемы арт-терапии, приемы самопомощи.

Так как при обработке результатов констатирующего эксперимента было замечено, что у военнослужащих высокие показатели по симптому деперсонализации, было решено выделить особое место упражнениям активации основных органов чувств человека (зрение – глаза, слух – уши, обоняние – нос, вкус – язык, осязание – кожа). Данные пять чувств позволяют нам познавать окружающий мир и реагировать наиболее соответствующим образом. Благодаря им мы получаем информацию о нашем окружении, которая анализируется и истолковывается головным мозгом.

По результатам констатирующего эксперимента были сформулированы цель и задачи программы.

**Цель программы:** оказание помощи военнослужащим в профилактике эмоционального выгорания посредством группового консультирования с использованием указанных выше техник.

**Задачи программы:**

1. Оказать психологическую помощь военнослужащим в профилактике и преодолении выгорания по средствам группового консультирования и психологического просвещения.

2. Оказать психологическую помощь в коррекции самовосприятия военнослужащих и формировании адекватной самооценки.

3. Создать условия для осознания военнослужащими своих профессиональных и личных достижений.

4. Стабилизировать эмоциональное состояние военнослужащих через упражнения, техники и приемы, используемые в групповом консультировании.

5. Обучить военнослужащих психологическим техникам отреагирования эмоций.

6. Обучить военнослужащих психологическим техникам повышения стрессоустойчивости.

7. Обучить военнослужащих навыкам заботы о психологическом и физиологическом здоровье.

Следующим шагом нашей работы стали выделение основных этапов реализации программы, определение содержания консультаций, определение форм работы, подбор упражнений, техник, приемов.

Программа групповых консультаций включает в себя 7 тематических встреч. Длительность встречи: 1,5 часа (90 минут). Частота встреч: 1 раз в неделю, на протяжении 7 недель. Встречи проводятся на базе воинской части г. Красноярск в кабинете психолога.

Программа реализуется в три этапа:

1. Вводный (1 встреча).
2. Основной (5 встреч).
3. Заключительный (1 встреча).

Задачи вводного этапа:

1. Провести вводную консультацию для понимания актуальности и корректировки методов работы.
2. Познакомиться с участниками.
3. Установить доверительные отношения.
4. Прояснить цели участников (общие, индивидуальные).

5. Создать благоприятный эмоциональный фон во время занятий.
6. Сформировать у военнослужащих интерес к участию в групповых консультациях.
7. Установить правила и принципы групповых консультаций, согласовать их с участниками.

*Задачи основного этапа:*

1. Создать атмосферу комфорта для каждой консультации.
2. Проработать темы для каждой консультации.
3. Уточнить индивидуальные переживания участников, оказать психологическую помощь.
4. Обеспечить участников необходимой информацией.
5. Обучить практическим техникам: осознания актуального эмоционального состояния, отреагирования негативных эмоций, поиска ресурсов, коррекции самовосприятия и самооценки, адекватного оценивания своих достижений, повышения стрессоустойчивости.

*Задачи заключительного этапа:*

1. Обобщить полученные знания о преодолении и профилактики эмоционального выгорания. Закрепить полученные умения и навыки заботы о психическом и физиологическом здоровье.
2. Отрефлексировать изменения, произошедшие с каждым участником.
3. Получить обратную связь от участников об актуальности предложенной формы работы.

Все консультативные встречи имеют общую структуру:

*1. Организационный этап.*

Приветствие. Упражнения на сплочение.

Самопрезентация настроения участников. Актуализация своих чувств.

*2. Основной этап.*

Теоретическая часть: консультативная беседа по теме занятия.

Практическая часть: выполнение упражнений, техник и их вербализация.

### 3. Завершающий этап.

Домашнее задание (при необходимости).

Итоговая беседа. Рефлексия.

Каждое занятие имеет общую структуру. Однако при подборе тем групповых консультаций, мы руководствовались выделенными при исследовании критериями проявления эмоционального выгорания. Темы представлены в таблице 19.

Таблица 19 - Тематический план групповых консультаций.

№	Тема консультации
<i>Работа с симптомами эмоционального выгорания</i>	
1	Что нужно знать военнослужащему об эмоциональном выгорании
2	Мои эмоции и чувства на службе
3	Даем выход эмоциям правильно
<i>Работа над уровнем качества и удовлетворенностью служебно-боевой деятельностью</i>	
4	Личностное восприятие
5	Чего я достиг в профессии?
<i>Работа над стабильностью эмоциональных проявлений</i>	
6	Стресс на службе. Страшно? Важно? Надо ли?
<i>Работа над психосоматикой</i>	
7	Забота военнослужащих о своем здоровье. Ресурсы.

В соответствии с тематическим планом групповых консультаций составлены план-конспекты встреч, которые представлены в приложении В.

Третьим этапом практической работы стало формирование экспериментальной и контрольной групп. Всем военнослужащим участвующим в сборе информации на констатирующем этапе было предложено посещать групповые занятия, некоторые участники не проявили желания для дальнейшей работы. Следовательно, в экспериментальную

группу вошли те военнослужащие, которым было предложено посещать консультации, и они добровольно согласились для дальнейшего взаимодействия, в контрольную же группу вошли военнослужащие принявшие решение не участвовать в дальнейшей консультативной работе группы.

В состав экспериментальной группы вошло всего 7 военнослужащих, из них – 3 человек с высоким уровнем проявления эмоционального выгорания, 4 со средним уровнем. Остальные участники от посещения консультаций отказались. Состав участников экспериментальной группы представлен в таблице 20.

Таблица 20 - Уровень проявления эмоционального выгорания в экспериментальной группе до формирующего эксперимента

№	ФИО	Возраст	Итоговый уровень проявления эмоционального выгорания
1	И. А.	35	высокий
2	О.	42	высокий
3	С.	36	высокий
4	Е.	42	средний
5	И.И.	38	средний
6	Т.	36	средний
7	Т. Т.	41	средний

Следующим этапом нашей работы стала реализация программы групповых консультаций для военнослужащих.

На подготовительном этапе программы особое внимание было уделено формированию внутренней мотивации военнослужащих к посещению консультаций. Для актуализации проблемы эмоционального выгорания нами первоначально было проведено ознакомительное собрание, на котором военнослужащие были ознакомлены с обобщенными и индивидуальными результатами констатирующего этапа. Так же участникам была предоставлена первая краткая информация об изучаемой проблеме. Для

привлечения внимания военнослужащих мы обозначили темы являющиеся актуальными и интересными. При общении с военнослужащими использовали формулировку «психологическое занятие», так как термин «групповая консультация» носит более «чужой» характер для военнослужащих. Результатом ознакомительного собрания стало принятие решений военнослужащими об участии в дальнейшей работе.

Первое занятие в группе было направлено на создание психологически безопасной и комфортной обстановки через прояснение формы организации, правил и целей работы. На этапе самопрезентации и выполнения упражнения «Имя и эпитет» возникли сложности с определением эпитета, некоторые из участников пытались оставить свое воинское звание, но в процессе выполнения упражнения получилось подобрать эпитет и повторить эпитеты других участников. Стоит отметить, что во время беседы многие участники чувствовали себя свободно, уверенно, активно участвовали в обсуждении вопросов, раскрывались, «примеряли» обсуждаемое на себя, на свою профессиональную деятельность. Заметим, что практические упражнения вызвали у участников некоторую настороженность: не всем удалось расслабиться во время релаксации. Во время рисования возникли сложности с необычным методом, некоторым было сложно уйти от конкретных образов. Это объясняется новизной опыта, никто из участников до этого момента подобным не занимался. Одна из работ представлена в Приложении Г, фото 1. Обратная связь, полученная в конце встречи, дала понимание о том, что военнослужащие осознали актуальность проблемы эмоционального выгорания конкретно для своей служебно-боевой деятельности и для своей жизни, определились с необходимостью работы над собой, получили эмоциональную разрядку.

Вторая встреча проведена с участниками в том же составе. Стоит отметить, желание работать, проявленный интерес. Работу с эмоциями группа приняла и выполнила с большой самоотдачей. Работа с обсуждением домашнего задания помогла раскрыть внутренний мир, участники сначала

скованно, далее более активно делились переживаниями, проявляя искренний интерес к другим участникам, предлагая свои варианты эмоций. Сделанные выводы помогли пониманию разнообразия эмоций к той или иной ситуации, в зависимости от того кому она принадлежит. Несколько работ из домашнего задания приложены в Приложении Г, фото 2 - 5. Особое дружелюбное отношение к выстроенной «скульптуре эмоций» показали некоторые участники.

Третья встреча в целом показала качественную динамику в работе участников: каждый военнослужащий чувствовал себя более уверенно, спокойно, заинтересованно, в той или иной степени активности принимал участие в беседе. Интересно, что совсем отмалчивающихся участников не было. Описанная тенденция сохранялась до последней встречи. Стоит отметить, что в беседах часто участники были инициаторами обсуждения того или иного вопроса, касающегося эмоционального выгорания но не запланированного ведущим. Это позволило группе еще более широко посмотреть на проблему. При выполнении упражнения «Мой талисман», участники активно делились жизненным опытом, что говорит о доверительной атмосфере в группе.

Стоит отметить общее сплочение группы к середине психологических занятий. Это, оказывало влияние на удовлетворенность рабочим коллективом.

Трудности были отмечены в выполнении домашних заданий, участники в связи со сменным графиком работ не выполняли их, аргументировали отсутствием времени или сложностью задания.

Наиболее трудной задачей оказалось формирование у участников навыков самопомощи при эмоциональном выгорании. Они охотно говорили о своих трудностях, довольно быстро находили причинно-следственные связи, но мотивации на практическое применение в жизни оказалась слабой.

Пятое задание было довольно активным, но участники охотно участвовали в упражнениях. Примечательным был факт, что при выполнении

рисунка в технике правополушарного рисования в отличие от первого занятия, участники не опасались испачкаться краской, упражнение прошло в открытой и положительной атмосфере. При обсуждении упражнения «Определяем собственную сущность» из домашнего задания, участники сообщили о сложной работе с данным упражнением. Сложности заключались в необходимости дать себе безоценочный ответ, отделив его от мнения окружающих.

На последнем итоговом занятии был сделан особый акцент на практическом применении накопленного опыта в профессиональной деятельности и в жизни военнослужащих. Участники выражали благодарность, за широкий спектр, различных знаний который они отложили в свою копилку. Планируя где, как и в каких ситуациях, могут воспользоваться приобретенными навыками.

В ходе обратной связи отмечались такие положительные методы как добровольность участия, возможность выбора активности, положительная атмосфера занятий, возможность применения полученных знаний тут же, на практике.

Подводя итоги после проделанной работы, можно сделать вывод, что военнослужащие нуждались в эмоциональной поддержке сослуживцев, в возможности выговориться в группе понимающих людей, в обучении техникам выплеска и трансформации эмоций, в осознании необходимости заботы о себе.

Ведущий психолог играл особую роль в процессе группового консультирования: создание особого доверительного психологического климата, психологическая поддержка отдельных участников и группы в целом, удержание беседы в рамках темы консультации, формирование мотивации и инициативы участников на работу над собой.

### 2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение

В данном параграфе представлены результаты второго среза исследования, после проведения формирующего эксперимента. Военнослужащим участвующим в исследовании была повторно проведена диагностика с предоставлением методик: методика МВІ, адаптированная Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко, методика «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ, тест выбора цветов М. Люшер, анализ результатов деятельности, анализ документов.

#### Результаты исследования по методике МВІ, адаптированной Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой

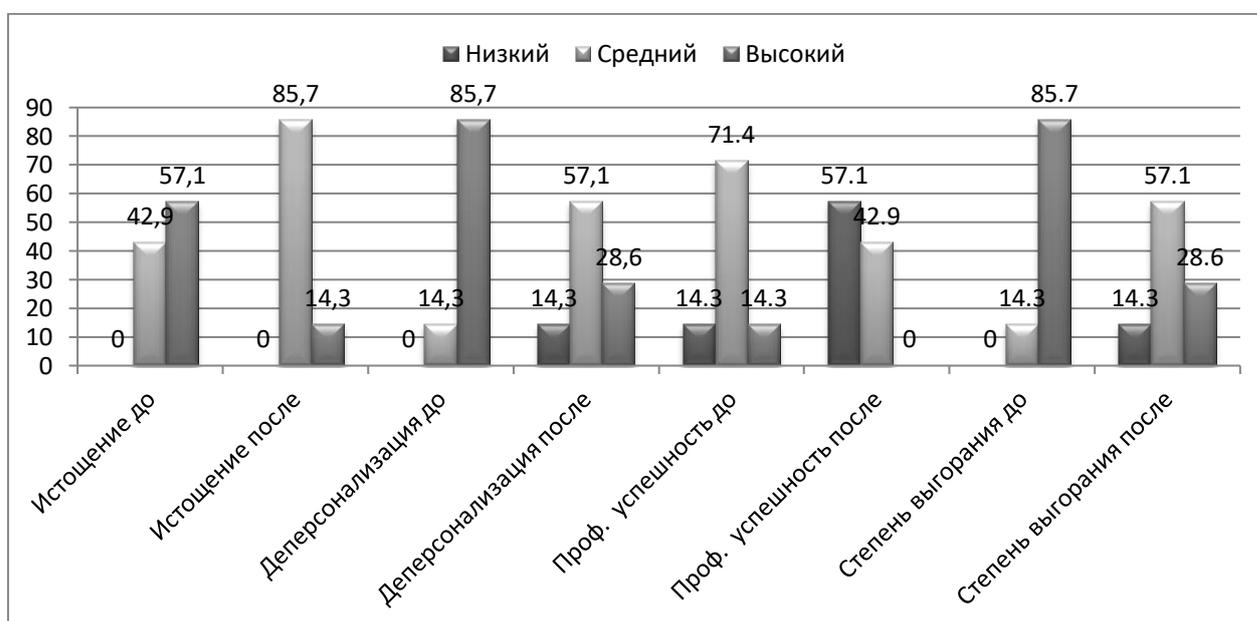


Рис. 17. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности факторов эмоционального выгорания (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 17 видно, что после реализации формирующего эксперимента по фактору «истощение» показатель низкого уровня не изменился (0%). Показатель высокого уровня истощения снизился с 57,1% до 14,3%, это произошло за счет роста показателя среднего уровня с 42,9% до 85,7%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с высоким уровнем истощения.

По фактору «деперсонализация» показатель низкого уровня выраженности вырос с 0% до 14,3 %, показатель среднего уровня вырос с 14,3 % до 57,1% это произошло за счет снижения показателей высокого уровня с 85,8% до 28,6%. Предложенная система консультаций была результативна для военнослужащих и со средним, и с высоким уровнями выраженности деперсонализации.

По фактору «профессиональная успешность» показатель низкого уровня вырос с 14,3% до 57,1%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня с 71,4% до 42,9% и снижения показателя высокого уровня с 14,3% до 0%. Предложенная система консультаций оказала влияние на военнослужащих как с высоким уровнем, так и со средним уровнем профессиональной успешности.

Рассматривая степень выгорания в целом, процент военнослужащих с высоким уровнем выраженности снизился с 85,7% до 28,6%, это произошло за счет повышения показателя низкого уровня с 0% до 14,3%, а так же за счет повышения среднего уровня выгорания с 14,3% до 57,1%. Получается, что во время работы группы удалось добиться значительного успеха при работе с испытуемыми с высокой степенью выраженности эмоционального выгорания.

О качественной динамике говорят личностные изменения участников: к третьей встрече у многих военнослужащих преобладал положительный эмоциональный фон, заинтересованность и активность в работе, позже стали активнее и те, кто были до этого нейтральны в своем настроении. Большинство участников стали увереннее в себе, это было заметно по позам,

жестам, высказываниям. Полученная обратная связь свидетельствовала о том, что они осознали свои достижения, оценили свой труд, стали лучше к себе относиться.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 1.

### Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

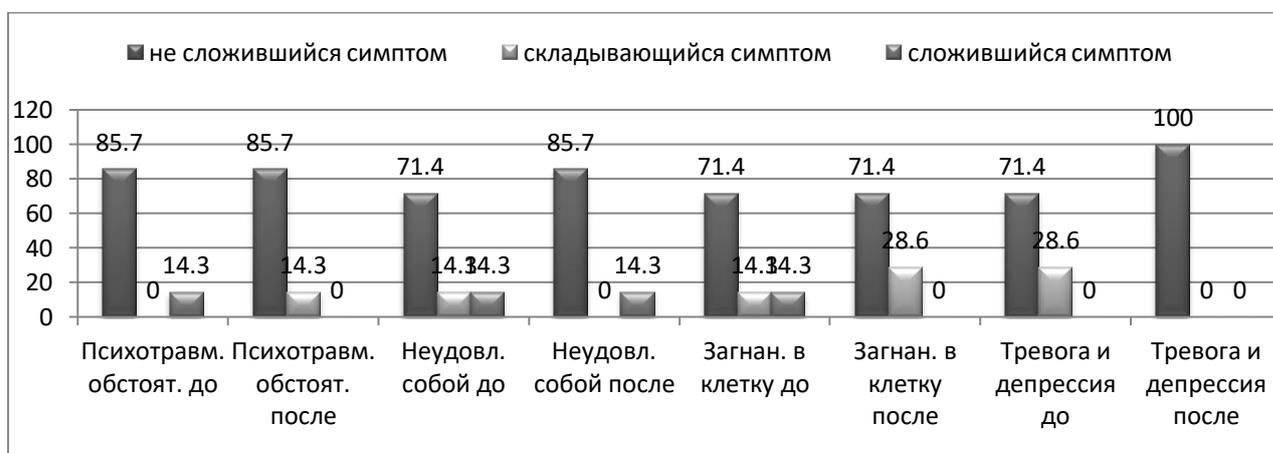


Рис. 18. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «напряжение» (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 18 видно, что после реализации формирующего эксперимента по симптому «психотравмирующие обстоятельства» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом осталось неизменным 85,7%, Показатель складывающегося симптома увеличился с 0% до 14,3%, за счет уменьшения показателей сложившегося симптома. Можно сделать вывод, что предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики «психотравмирующих обстоятельств».

По симптому «неудовлетворенность собой» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом выросло с 71,4% до 85,7%,

за счет изменения показателя складывающегося симптома, который снизился с 14,3% до 0%. Не смотря на то, что показатель по сложившемуся симптому не изменился (14,3%), это не говорит о непродуктивности проведенной работ, по результатам двух срезов балльные показатели имеют тенденцию к снижению. Можно сделать вывод, что система консультаций повлияла на участников по симптому «неудовлетворенность собой».

По симптому «загнанность в клетку» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом не изменилось (71,4%), показатель «складывающийся симптом» вырос с 14,3% до 28,6% за счет снижения показателя сложившегося симптома с 14,3% до 0%. Можно сделать вывод, что предложенная система консультаций не была результативна в плане профилактики по симптому «загнанность в клетку». Это можно объяснить тем, что на личностные изменения по данному симптому требуется более длительное время, и программа должна была детальнее затронуть данный аспект.

По симптому «тревога и депрессия» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом выросло с 71,4% до 100%, показатель складывающийся симптом и показатель сложившийся симптом не обнаружены. Предложенная система консультаций оказала влияния на симптом «тревога и депрессия».

Стоит отметить качественную динамику изменений состояния участников: снижение общей тревожности в ситуации консультирования, положительный эмоциональный настрой.

Обратная связь, полученная от участников, говорила о том, что на встречах, получается, расслабиться, отвлечься от тяжелых мыслей и даже по-другому посмотреть на негативные события, так же участники отмечали изменение настроения в лучшую сторону.

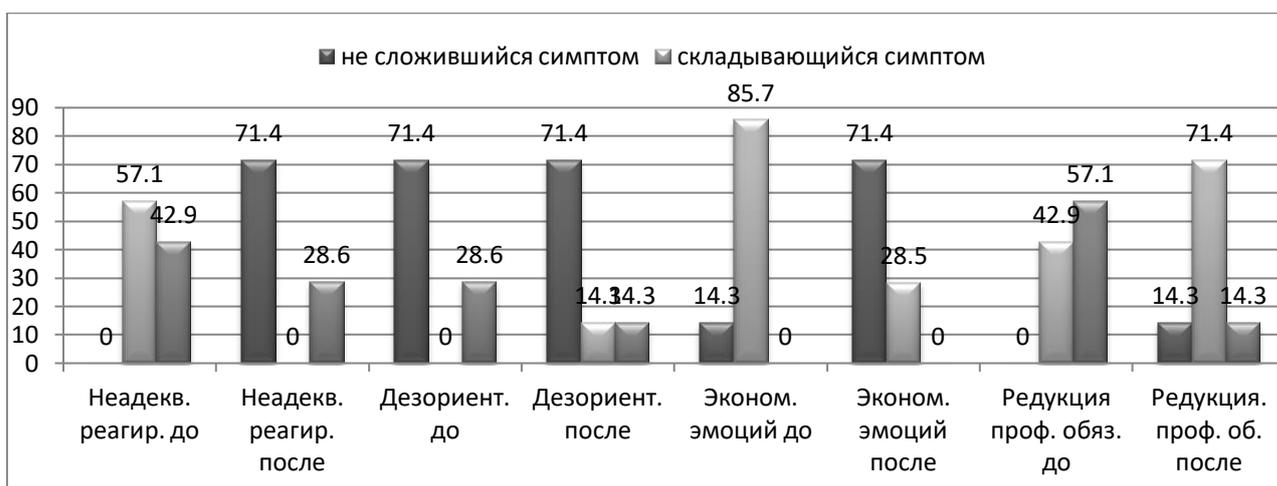


Рис. 19. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «резистенция» (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 19 видно, что после реализации формирующего эксперимента по симптому «неадекватное реагирование» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом увеличилось с 0% до 71,4% за счет снижения показателя складывающийся симптом с 57,1% до 0%, и снижения показателя сложившийся симптом с 42,9% до 28,6%. Можно сделать вывод, что предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики по симптому «неадекватное реагирование»

По симптому «дезориентация» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом не изменилось (71,4%), показатель складывающийся симптом вырос с 0% до 14,3%, за счет снижения показателя сложившийся симптом с 28,6 до 14,3%. Не смотря на то, что показатель по сложившемуся симптому имеет место быть это не говорит о непродуктивности проведенной работ, по результатам двух срезов бальные показатели имеют тенденцию к снижению.

По симптому «экономия эмоций» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом изменилось с 1,3% до 71,4%), это произошло за счет снижения показателя складывающийся симптом 85,7 % до 25,8 %

показателя сложившийся не обнаружен в процессе двух срезов эксперимента. Предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики эмоционального выгорания по симптому «экономия эмоций» для участников со складывающимся симптомом.

По симптому «редукция профессиональных обязанностей» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом выросло с 0% до 14,3%, складывающийся симптом вырос с 42,9% до 71,4% за счет снижения показателя сложившийся симптом с 57,1% до 14,3 %. Предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики эмоционального выгорания по симптому «редукция профессиональных достижений» для участников со сложившимся симптомом.

Если говорить о качественной динамике изменений, то среди участников наблюдалась следующая картина: к четвертому и пятому занятию появились участники с изменившимся состоянием, они стали спокойнее, их речь стала медленнее и четче, они более доброжелательно и терпеливо выслушивали других. В обратной связи военнослужащие говорили о том, что они немного изменили свой взгляд на работу, что пришло понимание о причинах нежелания выполнять некоторые обязанности, это помогло им глубже понять себя.

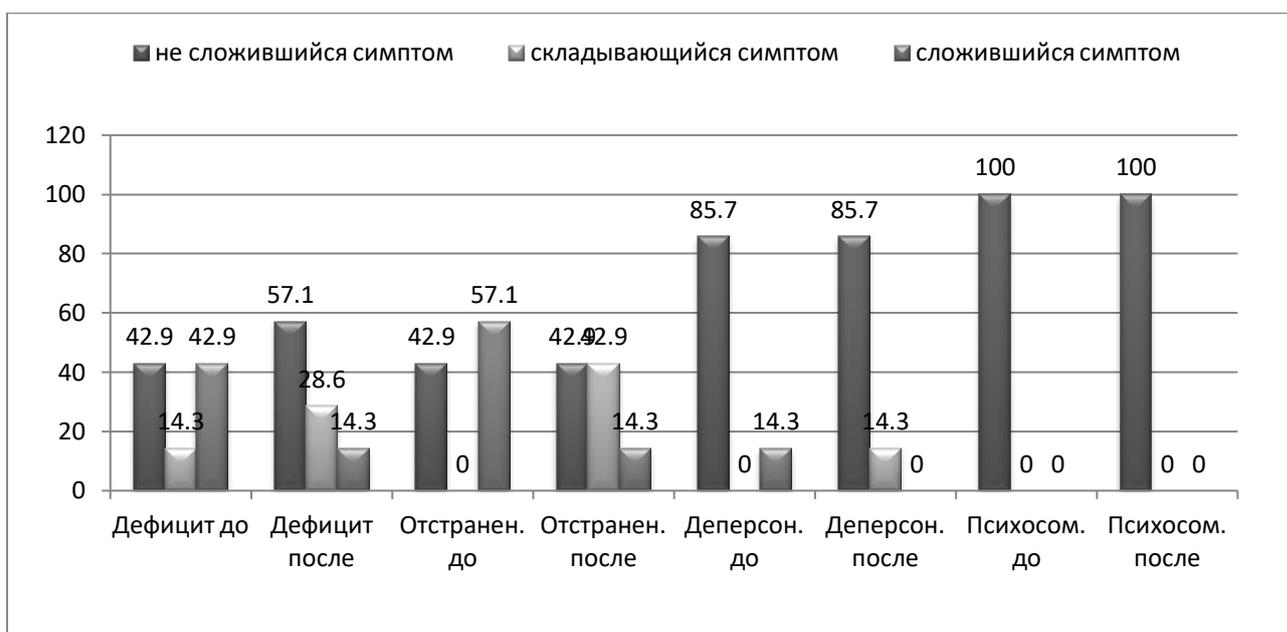


Рис. 20. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности симптомов эмоционального выгорания в фазе «истощение» (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 20 видно, что после реализации формирующего эксперимента по симптому «дефицит» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом выросло с 42,9% до 57,1%, и показатель складывающийся симптом вырос с 14,3% до 28,6% за счет снижения показателя сложившийся с 49,2% до 14,3%. Можно сделать вывод, что предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики эмоционального выгорания по симптому «дефицит» для военнослужащих со сложившимся симптомом.

По симптому «отстранённость» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом осталось неизменным (42,9%), показатель сложившийся симптом увеличился с 0% до 42,9%, за счет снижения показателя складывающийся симптом с 57,1 до 14,3%. Получается, что по симптому «отстранённость» положительная динамика была у военнослужащих со сложившимся симптомом.

По симптому «деперсонализация» количество военнослужащих с не сложившимся симптомом не изменилось (85,7%), показатель сложившийся симптом увеличился с 0% до 14,3 %, за счет снижения показателя складывающийся симптом с 0% до 14,3%. Предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики эмоционального выгорания по симптому «деперсонализация» для участников со сложившимся симптомом.

По симптому «психосоматика» количество военнослужащих по всем показателям осталось неизменным, не сложившимся симптомом (100%), показатели складывающийся симптом и показатель сложившийся симптом не обнаружены. Предложенная система консультаций не повлияла на динамику по симптому эмоционального выгорания «психосоматика». Это можно объяснить, тем, что показатели по симптому «психосоматика» изначально не нуждались в коррекции, целью работы было не допустить повышения данного симптома и познакомить участников с техниками самопомощи.

Если говорить о качественной динамике изменений, то среди участников наблюдалась следующая картина: к предпоследней встрече многие участники более открыто демонстрировали весь спектр эмоций (смех, радость, удивление, интерес, грусть), эмоциональные проявления стали насыщеннее, ярче. В обратной связи военнослужащие указывали, что во время службы и в неформальной обстановке их эмоции стали разнообразнее, «появилось желание смеяться». Так же знание и понимание своих эмоций помогает лучше понимать эмоции сотрудников, находящихся рядом.

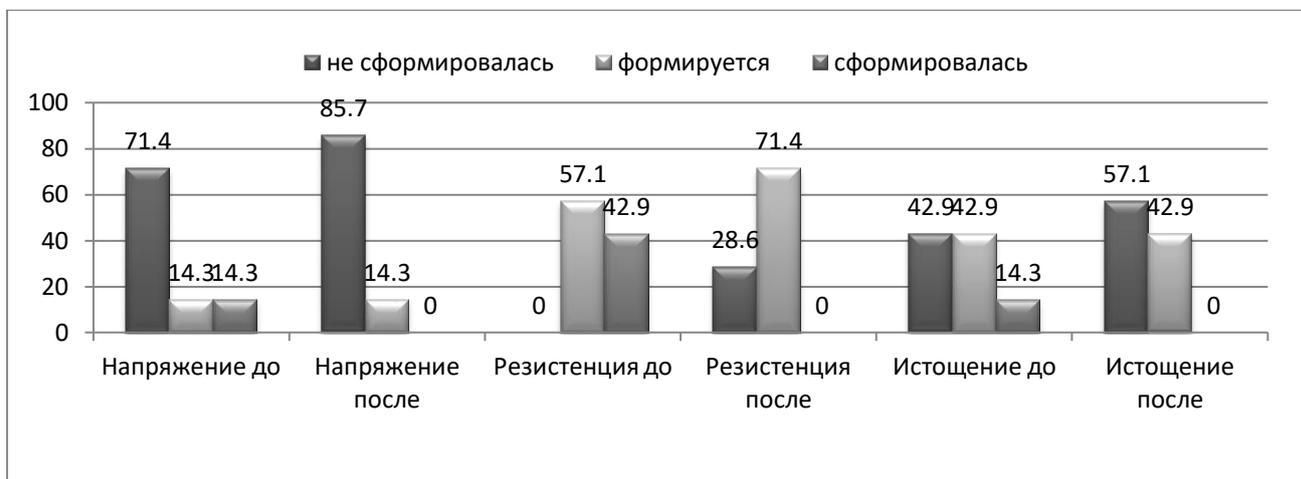


Рис. 21. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности фаз эмоционального выгорания (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 21 видно, что после реализации формирующего эксперимента, по фазе «напряжение» показатель «не сформировалась» вырос с 71,4 до 85,7%, за счет снижения показателя «формируется» который в свою очередь остался неизменным (14,3%), и восстановил свои данные за счет снижения показателя «сформировалась» с 14,3 % до 0 %. Предложенная система консультаций была результативна, как для военнослужащих с сформировавшейся фазой «напряжение», так и с только формирующимся «напряжением».

По фазе «резистенция» показатель «не сформировалась» вырос с 0% до 28,6%, показатель «формируется» вырос с 57,1% до 71,4%, в обоих показателях увеличение произошло за счет снижения показателя «сформировалась» с 42,9% до 0%. Подложенная система консультаций была результативна для военнослужащих как с сформированной резистенцией, так и только формирующейся фазой.

По фазе «истощение» показатель «не сформировалось» вырос с 42,9% до 57,1%, за счет снижения показателя «формируется» который остался неизменным (42,9%) за счет снижения показателя «сформировалась» с 14,3 %

до 0%. Предложенная система консультаций была результативна для военнослужащих с только формирующимся истощением.

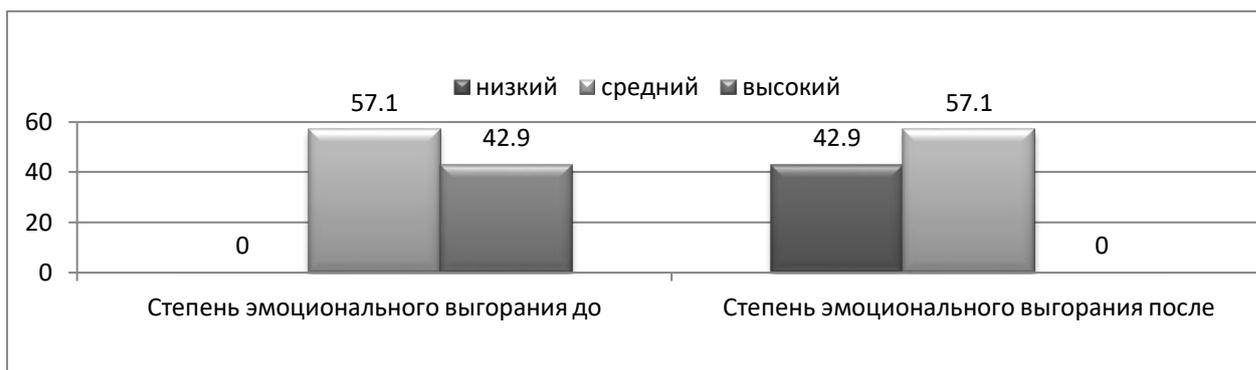


Рис. 22. Динамика распределения военнослужащих по уровням выраженности эмоционального выгорания (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Рассматривая проявление эмоционального выгорания в целом, показатель высокого уровня выраженности снизился с 42,9% до 0%, за счет неизменности показателя среднего уровня (57,1%) и роста показателя низкого уровня с 0% до 42,9%. Получается, что во время работы группы удалось добиться значительного успеха при работе с испытуемыми с высокой степенью выраженности эмоционального выгорания.

О качественной динамике говорят личностные изменения участников: снижение общей тревожности, более положительный эмоциональный настрой, открытое проявление эмоций, эмоциональные проявления стали более насыщенными, доброжелательное и толерантное отношение к коллегам. В обратной связи военнослужащие указывали, что встречи помогают им «расслабиться», «отвлечься от служебных задач», «переключиться», «обдумать ситуации и чувства», «понять себя и других», «изменить отношение», «понять причины», «более ответственно относиться к выполнению возложенных задач», «думать и о себе».

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 2.

**Результаты исследования по методике  
«Фрейбургский личностный опросник», в адаптации  
главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ**

При проведении второго среза по данной методике мы получили данные позволяющие определить уровни трех критериев проявления эмоционального выгорания. Компоненты «удовлетворенность жизнью», «отношение к карьере» и «нагрузка, напряженность» мы рассматриваем в контексте критерия «уровень удовлетворенности профессиональной деятельности». Компоненты «возбуждение», «агрессивность» и «эмоциональность» исследуем в контексте критерия «уровень стабильности эмоциональных проявлений». Компоненты «жалобы на состояние здоровья» и «Забота о здоровье» в контексте критерия «проявление психосоматики».

Рассмотрим первый критерий «уровень качества и удовлетворенности профессиональной деятельностью»

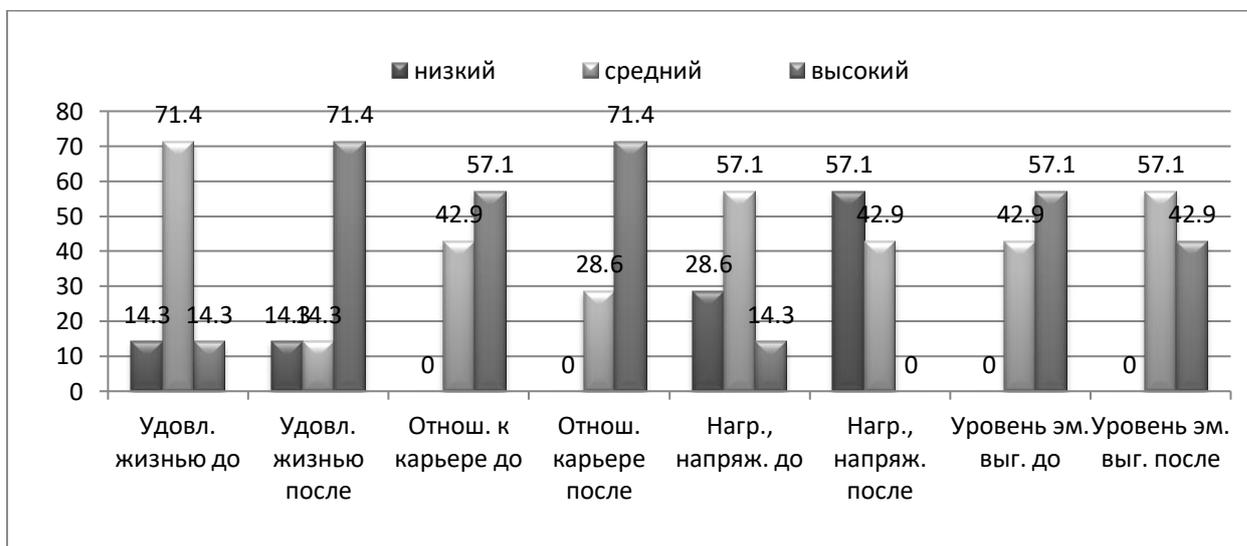


Рис. 23. Динамика распределения военнослужащих по уровню компонентов критерия удовлетворенность профессиональной деятельностью (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

На рисунке 23 видно, что после реализации формирующего эксперимента по шкале «удовлетворенности жизнью» показатель низкого уровня не изменился (14,3%), высокий уровень вырос с 14,3% до 71,4%, за счет снижения показателя среднего уровня с 71,4% до 14,3%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним уровнем «удовлетворённостью жизнью».

По шкале «отношение к карьере» низкий уровень не изменился (0%), показатель высокого уровня вырос с 57,1% до 71,4%, за счет снижения показателя среднего уровня с 57,1% до 28,6%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним уровнем «отношение к карьере».

По шкале «нагрузка, напряженность» низкий уровень вырос с 28,6% до 57,1%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня с 57,1% до 42,9% и снижения данных высокого уровня с 14,3% до 0%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним и высоким уровнем «нагрузка, напряженность».

Рассматривая уровень выгорания в целом, по критерию «удовлетворенность профессиональной деятельностью» процент военнослужащих с высоким уровнем выраженности снизился с 57,1% до 42,9%, это произошло за счет повышения показателя среднего уровня с 42,9% до 57,1%, низкого уровня выгорания не обнаружено. Получается, что во время работы группы удалось добиться успеха при работе с испытуемыми с высокой степенью выраженности эмоционального выгорания.

О качественной динамике говорят личностные изменения участников: военнослужащие подчеркивают общую удовлетворенность своей жизнью, считают свои партнерские отношения хорошими, удовлетворены своей профессией, в служебно-боевой деятельности активны, действуют быстро, нацелены на карьерный рост,

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 3.

Рассмотрим следующий критерий эмоционального выгорания «уровень стабильности эмоциональных проявлений», проверяемый с использованием данной методики.

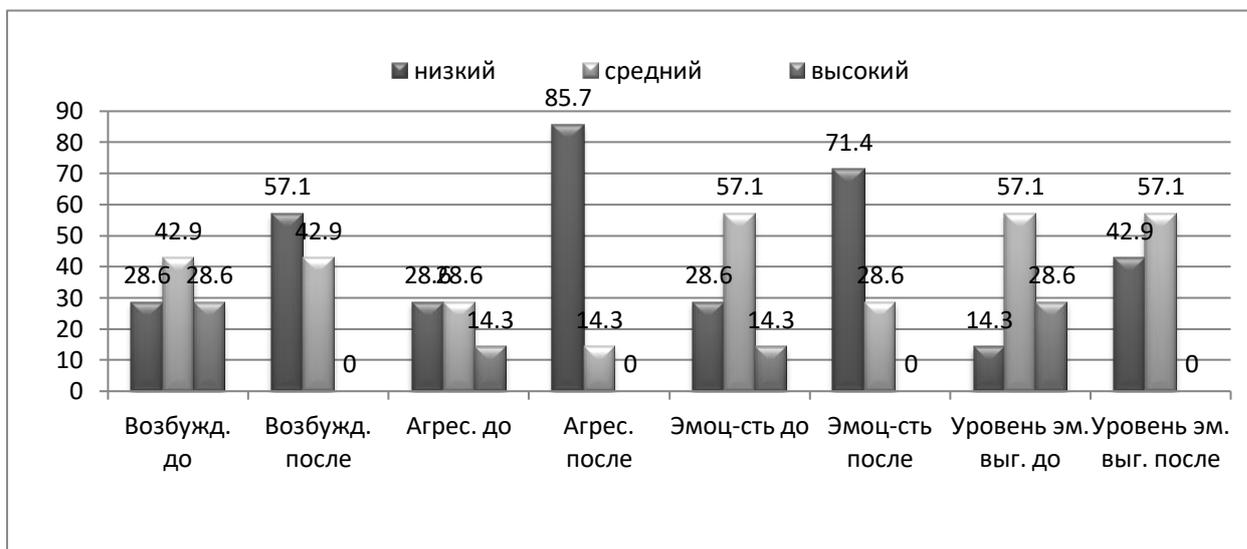


Рис. 24. Динамика распределения военнослужащих по уровню компонентов критерия стабильность эмоциональных проявлений (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 24 видно, что после реализации формирующего эксперимента по шкале «возбуждение» низкий уровень вырос с 28,6% до 57,1%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня и восстановления его до величины идентичной до проведения программы консультаций (42,9%) за счет снижения высокого уровня с 28,8% до 0%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним и высоким уровнем по шкале «возбуждение».

По шкале «агрессивность» низкий уровень вырос с 28,6% до 85,7%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня с 28,6% до 14,3% и за счет снижения высокого уровня с 14,3% до 0%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним и высоким уровнем по шкале «агрессивность».

По шкале «эмоциональность» низкий уровень вырос с 28,6% до 71,4%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня с 57,1% до

28,6%, высокий уровень снижен с 14,3% до 0%. Предложенная система консультаций была наиболее результативна для военнослужащих с средним и высоким уровнем по шкале «эмоциональность».

Рассматривая уровень выгорания в целом, по критерию «стабильность эмоциональных проявлений» процент военнослужащих с высоким уровнем выраженности снизился с 28,6% до 0%, это произошло за счет восстановления среднего уровня до показателей полученных до проведения консультационных мероприятий (42,9%), низкий уровень выгорания вырос с 14,3 % до 42,9%. Получается, что во время работы группы удалось добиться успеха при работе с испытуемыми с высокой степенью выраженности эмоционального выгорания.

О качественной динамике говорят личностные изменения участников: военнослужащие стали менее возбудимы, их сложнее вывести из равновесия, преобладает неагрессивное поведение, замечено уважительное отношение к окружающим, проявляется навыки саморегуляции.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 4

Далее рассмотрим данные по шкалам, которые, относятся к критерию «проявление психосоматики».

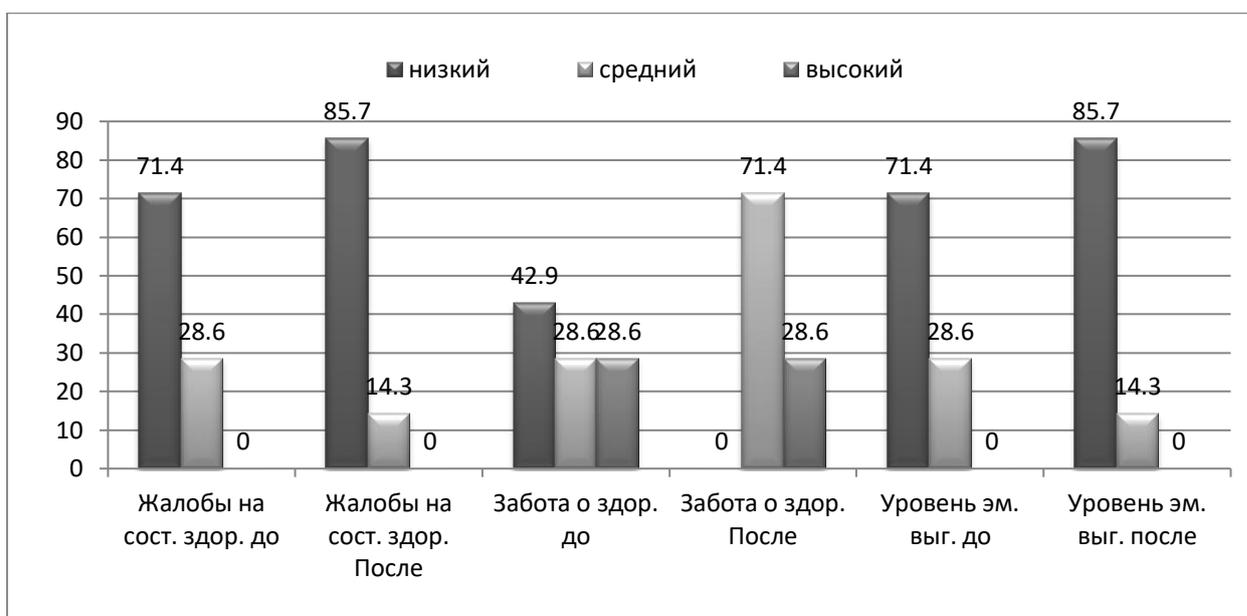


Рис. 25. Динамика распределение военнослужащих по уровням компонентов критерия проявления психосоматики (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 25 видно, что после реализации формирующего эксперимента по шкале «жалобы на состояние здоровья» низкий уровень вырос с 71,4% до 85,7%, это произошло за счет снижения показателя среднего уровня с 28,6% до 14,3%, показателей высокого уровня не обнаружено.

По шкале «забота о здоровье» низкий уровень снизился с 42,9% до 0%, это произошло за счет роста показателя среднего уровня с 28,6% до 71,4% высокий уровень остался неизменным и составляет 28,6%. Предложенная система консультаций была результативна в плане профилактики эмоционального выгорания по симптому «психосоматика».

Рассматривая уровень выгорания в целом, по критерию «психосоматика» процент военнослужащих со средним уровнем выраженности снизился с 28,6% до 14,3%, это произошло за счет повышения низкого уровня с 71,4 % до 85,7%, высокого уровня проявления критерия «психосоматика» не обнаружено. Получается, что во время работы группы

удалось добиться успеха при работе с испытуемыми со средней степенью выраженности эмоционального выгорания.

О качественной динамике говорят личностные изменения участников: низкий уровень «жалоб на состояние здоровья», устойчивость нервной системы, участники стали более внимательны к своему здоровью и к своим желаниям.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 5

### Результаты исследования по методике «Тест выбора цветов М. Люшера»

При помощи методики мы получили данные позволяющие определить уровень стресса как компонента критерия «уровень стабильности эмоциональных проявлений».

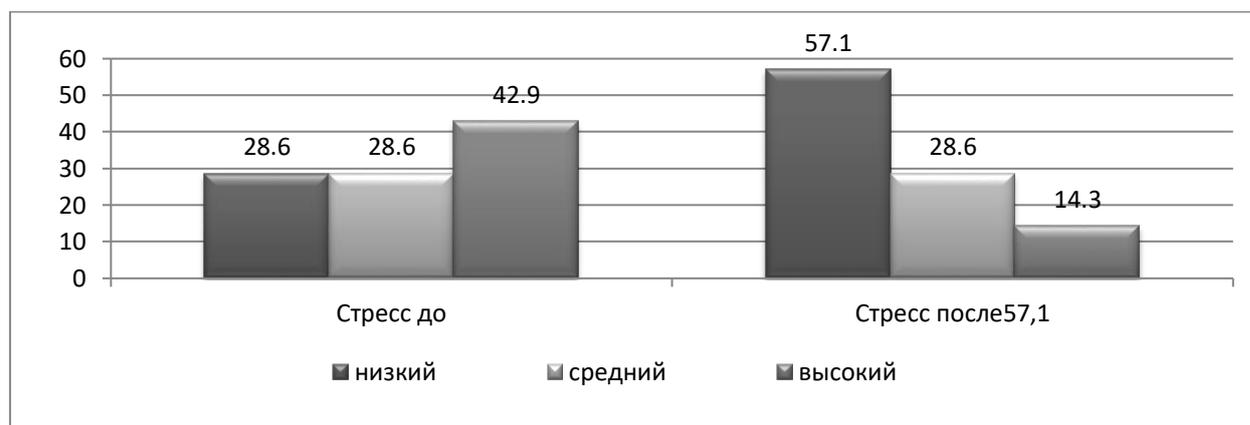


Рис. 26. Динамика распределение военнослужащих по уровню стресса (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 26 видно, что после реализации формирующего эксперимента низкий показатель уровня стресса вырос с 28,6 до 57,1% за счет снижения высокого уровня с 42,9% до 14,3%, средний показатель уровня стресса остался неизменным (28,6%). Предложенная система

консультаций была результативна, как для военнослужащих со средним, так и с высоким уровнем стресса.

Если говорить о качественной динамике изменений, то среди участников наблюдалась следующая картина: состояние участников изменилось, они стали спокойнее, речь стала медленнее и четче, , менее тревожны, импульсивны, они более доброжелательно и терпеливо выслушивали других, стали говорить о событиях, развивайте стрессоустойчивости, что способствует снижению уровня эмоционального выгорания.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 6.

### Результаты исследования по методу «Анализ результатов деятельности»

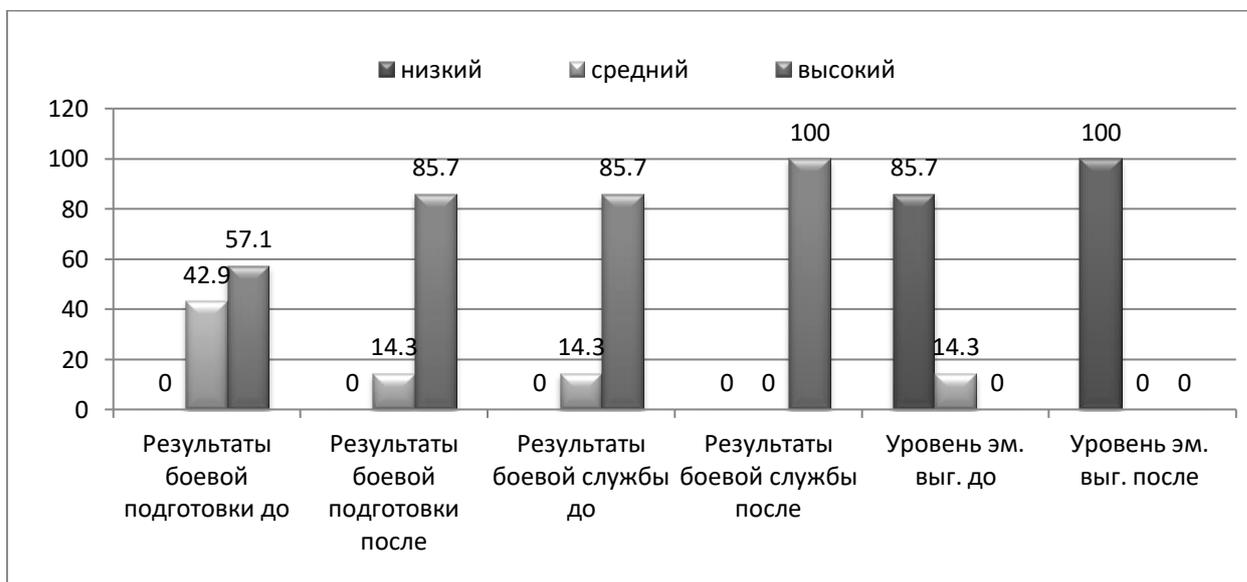


Рис. 27 Динамика распределения военнослужащих по уровням качества профессиональной деятельности (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

Из рисунка 27 видно, что после реализации формирующего эксперимента низкого уровня результатов боевой подготовке не обнаружено, высокий уровень вырос с 57,1% до 85,7%, за счет снижения среднего уровня с 42,9% до 14,3%. Можно сделать вывод, что предложенная система консультаций была результативна и способствовала повышению результатов боевой подготовки.

Показатели по результатам итогов боевой службы распределились следующим образом. Преобладает высокий уровень, он вырос с 85,7% до 100%, за счет снижения среднего уровня с 14,3% до 0%, низкий уровень по итогам боевой службы в исследуемой группе военнослужащих отсутствует.

Если говорить о качественной динамике изменений, то среди участников наблюдалась следующая картина: военнослужащие более ответственно относятся к выполнению служебно-боевых задач в процессе несения боевой службы, в процессе обучения не допускают снижения уровня качества профессиональной деятельности.

Рассматривая степень выгорания в целом, число военнослужащих с средним уровнем выраженности снизилось с 14,3% до 0%, это произошло за счет повышения показателя низкого уровня с 85,7% до 100%, высокого уровня не обнаружено. Получается, что во время работы группы удалось добиться значительного успеха при работе с испытуемыми с высокой степенью выраженности эмоционального выгорания.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам методики можно в приложении Г, таблица 7.

## Результат исследования по методу «Анализ документов»

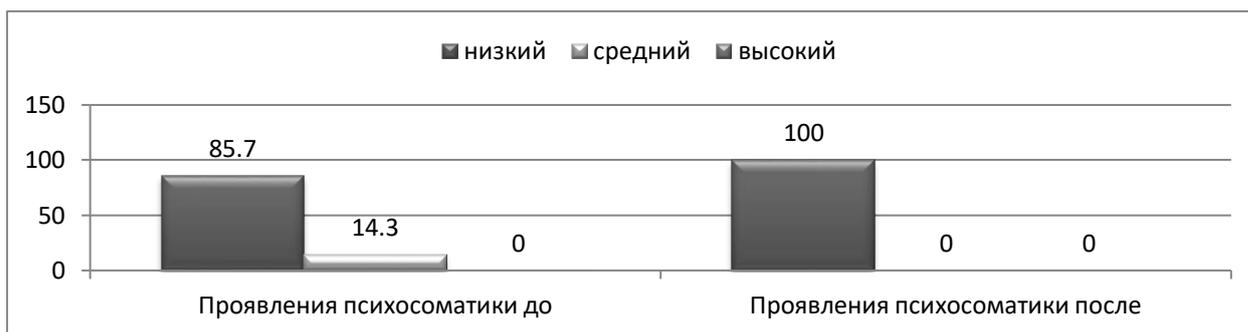


Рис. 28 Динамика распределение военнослужащих по уровням проявления психосоматики (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

На рисунке 28 видим, показатель «высокий уровень» проявления психосоматики после формирующего эксперимента не изменился, точнее не был обнаружен. Показатель «низкий уровень» вырос с 85,7% до 100%, за счет снижения показателя «средний уровень» с 14,3 % до 0%. Система консультативной работы оказалась результативной для участников со средним уровнем проявления психосоматики.

О качественной динамике, можно судить по высказываниям военнослужащих: «мне кажется, что я и чувствовать себя стала легче», «я поняла, что мое настроение и здоровье связаны», «я сплю более спокойно». «мне легче просыпаться по утрам», «смена на боевой службе не кажется такой утомительной», «после смены я не чувствую себя разбитой».

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 8.

В заключении, сравним итоговый уровень проявления эмоционального выгорания до и после формирующего эксперимента. Данная динамика представлена на рисунке 29.

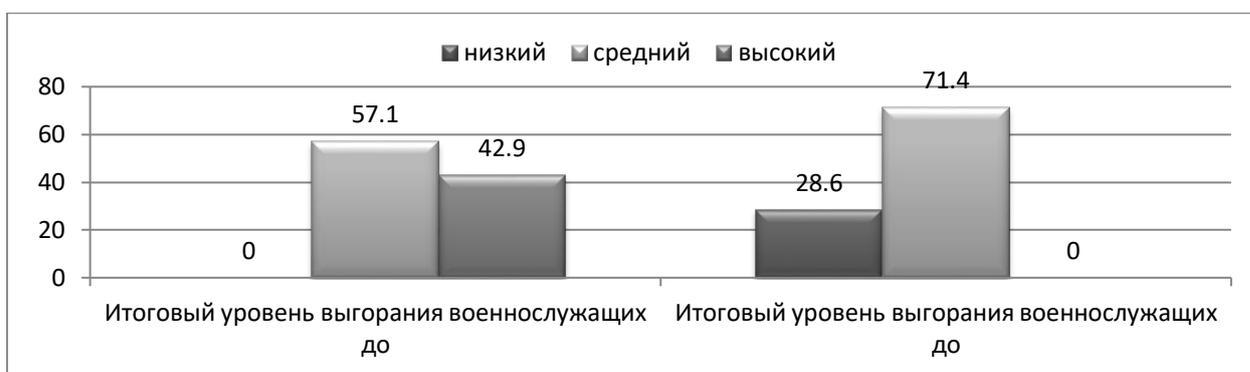


Рис. 29. Динамика распределения военнослужащих по итоговым уровням проявления эмоционального выгорания (частота встречаемости в %) в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента

За период проведения эксперимента участники с высоким уровнем выраженности эмоционального выгорания не появились, это свидетельствует о том, что предложенная программа имеет как коррекционное, так и профилактическое влияние на уровень проявления выгорания. Показатель «низкий уровень» вырос с 0% до 28,6%, за счет снижения показателя «высокий уровень» с 42,9% до 0%, показатель «средний уровень» вырос с 57,1% до 71,4%, так же за счет снижения «высокого уровня». Таким образом, разработанная программа групповых консультаций оказала наибольшее положительное влияние на участников со средним и высоким уровнем выраженности эмоционального выгорания.

Ознакомиться с индивидуальными данными по результатам исследования можно в приложении Г, таблица 9.

Далее будет представлена качественная динамика изменений. Когда участники только начали ходить на встречи, многие были скептически настроены, не воспринимали возможность психологической помощи всерьез. На подготовительном этапе программы особое внимание было уделено формированию внутренней мотивации военнослужащих к посещению консультаций. Уже к третьей консультации у некоторых военнослужащих поменялся настрой, общий эмоциональный климат стал более благоприятным, у большей части группы также появилась

заинтересованность и инициатива. Несколько участников дольше сохраняли нейтральное отношение, но к концу серии встреч тоже стали проявлять активность и открытость. Были участники, которые на первых встречах испытывали неловкость, тревожность, им было трудно говорить о себе, быть естественными, но постепенно они стали увереннее, это было заметно по позам, жестам, высказываниям. Некоторые трудности так же вызывал новый опыт в технике правополушарного рисования.

Отметим, что к 4-5 встрече атмосфера на занятиях стала более спокойнее. Военнослужащие стали более открыты их речь стала медленной и четкой. Участники слушали коллег с интересом, доброжелательно, с пониманием, чего менее наблюдалось на первых консультациях, на которых потребность выговориться и заикленность только на своих проблемах порождало желание выговориться не обращая внимание на других и не учитывая их мнение. Примерно с четвертой встречи участники стали более сплоченными, внимательными, по отношению к друг другу. К предпоследней встрече большинство участников более открыто демонстрировали широкий спектр эмоций (смех, радость, удивление, интерес, грусть), все эмоциональные проявления стали насыщеннее, выражались более открыто и ярче. Военнослужащие стали менее тревожны, импульсивны, спокойнее говорили о происходящих трудностях и проблемах, стали более энергичными, оживленными, поменялось их отношение к самим себе, к организации своей жизни. Что касается упражнений включенных в программу занятий, то в итоге, даже скептически настроенные втянулись в процесс. Трудности были отмечены в выполнении домашних заданий, участники в связи со сменным графиком работ не выполняли их, аргументировали отсутствием времени или сложностью задания.

В ходе обратной связи отмечались такие положительные методы как добровольность участия, возможность выбора активности, положительная атмосфера занятий, возможность применения полученных знаний тут же, на практике.

Так же обратная связь оказалась очень информативной для отслеживания качественной динамики, по ней можно было отследить изменения:

- обратная связь по отношению к себе: «занятия помогли мне понять себя», «у меня изменилось отношение к себе, и оно стало лучше», «о себе подумать – это оказалось так важно и интересно»; «В моем графике появилось время «на себя»»;

- обратная связь об изменении в отношениях с коллегами: «я стала лучше понимать сослуживцев», «на них можно рассчитывать», «я теперь знаю, что меня уважают и ценят», «новые знания дали мне возможность понять, что себя нужно беречь и меньше тревожиться», «я нужна такая какая я есть»;

- обратная связь по наблюдению за общим состоянием: «я научилась расслабляться», «я легче засыпаю», «я просыпаюсь утром быстрее и более отдохнувшей», «мой сон более спокойный», «я возвращаюсь домой после службы не раздраженной, без лишнего напряжения»;

- обратная связь об изменениях в отношении к службе: «я отношусь к обязанностям более ответственно», «смотрю на службу другими глазами», «понимаю, по какой причине до занятий относилась по-другому», «я оценила свою значимость», «я знаю, как расставлять приоритеты, не смотря на порой сложный график», «я стараюсь не конфликтовать, так как понимаю, почему поступала раньше именно так» «я спокойнее ко всему отношусь, так как понимаю, что это часть моей службы»;

- обратная связь об эмоциональной сфере: «я позволяю себе шутить и смеяться», «эмоции проявлять – это естественно», «у меня нет резких перепадов настроения, оно стало более ровным».

Подводя итоги после проделанной работы, можно сделать вывод, что военнослужащие нуждались в эмоциональной поддержке сослуживцев, в возможности выговориться в группе понимающих людей, в обучении

техникам выплеска и трансформации эмоций, в осознании необходимости заботы о себе.

Можно сделать вывод, что целенаправленная психологическая помощь в форме группового консультирования оказала влияние на участников эксперимента, позволила снизить уровень проявления эмоционального выгорания в целом, и добиться существенных изменений по его отдельным компонентам.

С целью проверки достоверности различий нами была проведена статистическая обработка полученных результатов с применением Т-критерия Вилкоксона. В данном случае эмпирическое значение Т меньше значения Т критическое. Принимается Гипотеза  $H_1$  - интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении. Подробнее с результатами можно ознакомиться в приложении Д.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что реализованная программа положительным образом сказалась на участниках группы, снизив общий уровень эмоционального выгорания и его отдельных факторов.

## Выводы по Главе II

Опираясь на результаты исследования можно сделать следующие выводы:

1. По результатам констатирующего эксперимента получены данные, показывающие, что преобладающим уровнем эмоционального выгорания у сотрудников на примере военной службы является средний уровень и составляет 54,5 % испытуемых. Его характеризует не полное соответствие компонентов профессиональной деятельности пожеланиям, то есть военнослужащие только частично удовлетворены объемом служебной нагрузки и возлагаемых рабочих полномочий, отношениями в коллективе, качеством вознаграждения, ценностями военной службы. У этой группы военнослужащих может быть выражено напряжение, не всегда адекватное ситуации эмоциональное отреагирование, искаженное самовосприятие, в некоторой степени присутствует экономия эмоций. Эти военнослужащие не во всех ситуациях стрессоустойчивы, они подвержены периодическим срывам. Так же имеют место симптомы хронической усталости, но им под силу восстановиться после отдыха, выходных, отпуска. Физическое состояние довольно устойчиво, если и заболевают, то в основном это сезонные простудные заболевания. Состояние военнослужащих не является критическим, но так как некоторые симптомы уже начали складываться, то в будущем это может привести к высокому уровню проявления выгорания.

Исследуемых участников группы с высоким уровнем проявления эмоционального выгорания обнаружено – 27,3%, у данных военнослужащих низкий уровень критериев удовлетворенности служебной, профессиональной деятельности, высокий уровень эмоциональной истощаемости, напряженности, высокий уровень деперсонализации. Также для таких военнослужащих характерно искаженное самовосприятие, неадекватное эмоциональное реагирование, неумение справляться со стрессами.

Противоположную картину представляют военнослужащие с низким уровнем проявления выгорания, для них характерны общая удовлетворенность профессиональной деятельностью, то есть их личные пожелания к объему рабочей нагрузки и уровню возлагаемых служебно-боевых задач, вознаграждению, отношениями в воинском коллективе удовлетворяют их реальности. Данные военнослужащие не истощены эмоционально, не напряжены, способны адекватно воспринимать окружающую действительность и адекватно на нее эмоционально реагировать. Также эти военнослужащие отличаются высокой стрессоустойчивостью, то есть они способны проживать различные психотравмирующие ситуации без особого ущерба для своего психологического состояния. Что касается, их физиологического здоровья, то они менее подвержены хронической усталости и заболеваниям. В данной группе обнаружено всего 18,2% таких военнослужащих, они не входят в группу риска эмоционального выгорания.

2. При разработке программы психологической помощи следует обратить внимание на следующие данные: высокая степень выраженности признаков эмоционального выгорания обнаружена по фактору «истощение» у 36,4% военнослужащих; так же у 9,1% участников уже сформированной фазой является «истощение»; у 27,3% военнослужащих сформированной фазой «резистенция»; наиболее проблемная зона является деперсонализация высокий уровень которой составляет 72,7% военнослужащих.

3. Исходя из особенностей военнослужащих и возможностей организаторов, для реализации целей исследования предлагается групповая форма психологического консультирования. Таким образом, была создана программа групповых консультаций по профилактике эмоционального выгорания. Данная программа предполагает использование во время консультативных занятий следующих видов деятельности: дискуссии по теме, психологические упражнения, техники саморегуляции, приемы арт-терапии, приемы самопомощи. Все консультации связаны между собой в

единую систему. Группа представляет собой психологически безопасное, комфортное, но реальное поле деятельности, где военнослужащий может улучшить свои взаимоотношения с коллегами, получить поддержку, повысить самооценку, практиковать навыки эмоционального реагирования, навыки повышения стрессоустойчивости, новые модели поведения и реагирования.

4. За период проведения эксперимента участники с высоким уровнем выраженности эмоционального выгорания не появились, это свидетельствует о том, что предложенная программа имеет как коррекционное, так и профилактическое влияние на уровень проявления выгорания. Показатель «низкий уровень» вырос с 0% до 28,6%, за счет снижения показателя «высокий уровень» с 42,9% до 0%, показатель «средний уровень» вырос с 57,1% до 71,4%, так же за счет снижения «высокого уровня». Таким образом, разработанная программа групповых консультаций оказала наибольшее положительное влияние на участников со средним и высоким уровнем выраженности эмоционального выгорания. Значительные изменения следует отметить по следующим параметрам. При рассмотрении отдельных факторов эмоционального выгорания мы видим, что показатели процента военнослужащих с высоким уровнем выраженности значительно снизился по фактору «деперсонализация» (на 57,1%). Так же показатели процента военнослужащих с высоким уровнем выраженности значительно снизились (на 42,8%) по фактору «истощение».

5. С целью проверки достоверности различий была проведена статистическая обработка полученных результатов с применением критерия Т – Вилкоксона были выявлены различия на 95% достоверности в уровнях эмоционального выгорания после формирующего эксперимента, то есть различия являются статистически значимыми.

6. Опираясь на полученные результаты, можно заключить, что реализованная программа групповых консультаций результативна в целях

снижения уровня проявления эмоционального выгорания у сотрудников военной службы.

## Заключение

В современном мире сотрудник – это не только профессионал своего дела, но и психологически здоровая личность. Эмоциональное выгорание препятствует этому, изначально считалось, что эмоциональному выгоранию подвержены в большей степени специалисты помогающих профессий: врачи, учителя, священники, психотерапевты и т.д. Сегодня трудно встретить специалистов, которые не знакомы с чувством перегруженности. Организм, испытывающий постоянные перегрузки требует передышки. Эмоциональное выгорание явление не сиюминутное, оно накапливается постепенно и может затягиваться на годы. В зоне риска могут оказаться руководители, люди ведущие активную социальную жизнь, специалисты ведущие активное общение, работники силовых структур, управленцы.

Профессиональная деятельность военнослужащих характеризуется рядом отличительных черт, позволяющих отнести её к группе риска возникновения и развития эмоционального выгорания. Рабочие перегрузки, сложность возникающих служебных ситуаций, ролевая неопределенность, необходимость осуществления частных и интенсивных контактов, характер организации труда и неумение при этом во время восстанавливаться неизбежно приводят к выгоранию.

В данной работе были изучены теоретические основы проблемы эмоционального выгорания: описание различных определений, стадии развития выгорания, симптомы, факторы возникновения, психологические особенности эмоционального выгорания военнослужащих, возможности психологической поддержки.

Для проведения экспериментального исследования был подобран диагностический комплекс для выявления уровней проявления эмоционального выгорания у военнослужащих.

В результате констатирующего эксперимента было выявлено: у 42,9% учителей высокий уровень проявления эмоционального выгорания для 57,1%

испытуемых характерен средний уровень проявления выгорания. На констатирующем этапе военнослужащих с низким уровнем проявления выгорания не обнаружено.

Военнослужащих с высоким уровнем проявления эмоционального выгорания характеризует наличие стойкой неудовлетворенности условиями рабочей деятельности, они экономят эмоции, имеют искаженное восприятие, зачастую неадекватно реагируют на болезненные ситуации.

Для военнослужащих с низким уровнем проявления эмоционального выгорания характерна общая удовлетворенность профессиональной деятельностью. Они не истощены эмоционально, не напряжены, способны адекватно воспринимать окружающую действительность и адекватно на нее эмоционально реагировать. Данные сотрудники отличаются высокой стрессоустойчивостью, они менее подвержены хронической усталости и прочим хроническим заболеваниям.

С целью преодоления эмоционального выгорания у военнослужащих, была разработана и апробирована программа групповых консультаций. Анализ данных формирующего эксперимента показал положительную динамику изменений уровня проявления эмоционального выгорания военнослужащих. Это подтвердилось статистической проверкой различий.

Таким образом, мы экспериментально доказали, что групповое консультирование будет результативно в целях преодоления эмоционального выгорания сотрудников на примере военной службы.

Результаты исследования переданы психологам воинской части, а также могут быть использованы практикующими психологами иных структурных подразделений.

## Список используемых источников

1. Абрамова Г.С. Психологическое консультирование: теория и опыт - М.: Академия 2018. 132 с.
2. Айви А.Е., Айви М.Б., Саймек-Даунинг Л. Консультирование и психотерапия. Сочетание теории и практики, /перевод с англ. БНТИ СО АН СССР. Новосибирск, 1987. 482 с.
3. Агапова М.В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2004. 184 с
4. Алешина Ю.Е. Специфика психологического консультирования// Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. Журнал. 1994. №1. С.22-33.
5. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. М. : Аспект Пресс, 2004.
6. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 1989.
7. Асмолов А.Г. Психология личности: Учебник. М., 2012.
8. Ашен Б.М. Студенческий научный форум 2018 // Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова <https://scienceforum.ru/2018/article/2018007510>
9. Беляев Р.В., Мачульская И.А., Машин В.Н. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности // Территория науки. 2015. №5. С. 72 - 77.
10. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Речь, 2003. 87 с.
11. Бойко В.В. Энергия эмоций. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004. 474 с.
12. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М., 1996.

13. Бойко О.М. Краткосрочное проблемно-ориентированное психологическое консультирование в рамках психиатрического стационара: анализ возможностей на примере случая из практики // Консультативная психология и психотерапия. 2014. №3. С. 206.
14. Бубер М. Я и Ты М., Высшая школа. 1993. 175 с.
15. Бьюдженталь Дж. Искусство психотерапевта СПб.: Питер, 2002. 304 с.
16. Валеев Г. Х. Методология и методы психолого - педагогических исследований: Учебное пособие для студентов 3 – 5-х курсов педагогических вузов. Стерлитамак: Стерлитамак. гос. пед. институт, 2002. 134 с.
17. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М., 1984. 200 с.
18. Василюк Ф.Е. Типология переживания различных критических ситуаций // Психологический журнал .1995. № 5. С. 104-144.
19. Вилюнас В. К. Психология эмоциональных явлений. М.: Изд-во Моск. унститута, 1976. 142 с.
20. Виртц У., Цобели Й. Кризис смысла у помогающих профессионалов. Выгоревшие и «израненные» // Практическая психология и психоанализ. 2013. №3.
21. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. [2-е изд.]. СПб.: Питер, 2009.- 336 с.
22. Водопьянова Н.Е. Синдром "психического выгорания" в коммуникативных профессиях / Водопьянова Н.Е. // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Издательство СПб ГУ, 2000.
23. Глэддинг, С. Психологическое консультирование. 4-е изд. СПб: Питер, 2002. (Мастера психологии).
24. Гришина Н. В. Помогаящие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Крылова и Л. А. Коростылевой. СПб., 1997.

25. Губин В. Скрыбин А. Динамика ценностных ориентаций в профессиональной деятельности офицера.// Войсковой вестник 2018 №1 С. 70 - 73.
26. Гурузунова Б.А. Психокоррекция эмоционального выгорания и развитие навыков саморегуляции у педагогов // Вестник Кемеровского государственного университета. 2016. № 2. С. 76 - 80.
27. Дерябин В. С. Чувства, влечения, эмоции. Л., 2015.
28. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология. 2010. № 1. С. 27 - 39.
29. Ермакова Е. В. Феномен выгорания с точки зрения экзистенциально-аналитической теории А. Лэнгле // Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии. М., 2007.
30. Ермакова Е. В. Ценностно-смысловая сфера личности и синдром психического выгорания // Материальб XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2007». Секция «Психология». М., 2007.
31. Жуков Ю. М., Петровская Л.А.. Социальные коммуникации. Психология общения 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019. 272 с.
32. Забродин Ю.М. Психологическое консультирование / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян; под общ. ред. Ю. М. Забродина. М. : Litres, 2015.
33. Захаров С. Синдром выгорания у врачей. Стигма профессионализма или расплата за сочувствие? / С.Захаров // Электронный ресурс: <https://forums.rusmedserv.com/>
34. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности// Психологический журнал. 1997. Т. 18. №6. С.35 - 44.

35. Зеленова М.Е., Захаров А.В. Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих // Социальная психология и общество. 2014. Том 5. № 2. С. 50 - 70.
36. Зеленова М. Е., Захаров А. В. Выгорание как феномен психоэмоционального напряжения у военнослужащих // Сб. научных трудов SWorld. Вып. 4. Т. 21., 2012. С. 45 - 49.
37. Изард К.Э. Психология эмоций. СПб: Питер, 2002. С. 292.
38. Изард К. Эмоции человека. М, 2008..
39. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб: Питер, 2008, 2011.
40. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. СПб: Питер, 2011, 2012, 2013.
41. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб: Питер, 2011, 2012.
42. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб: Питер, 2011.
43. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2002, 2003, 2008, 2011.
44. Калашникова А.С., Попова Т.В., Научно-практические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у судей // Психология и право. 2018. Том 8. № 1. С. 119 - 127.
45. Китаев-Смык А.А. Стресс. Эмоции и соматика. М., 2020.
46. Клевцова Н.А. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности специалиста.//Территория науки. 2015. № 5. С.63-67.
47. Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Гриф УМО 2020..
48. Кмить К.В., Попов Ю.В. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом. // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. № 3. 2013. Режим доступа: [http://psychiatr.ru/files/magazines/2013\\_09\\_obozr\\_590.pdf](http://psychiatr.ru/files/magazines/2013_09_obozr_590.pdf)

49. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. М., 1988. 232 с.
50. Колпачников В.В. Организационная психология Т. 6. № 3 2016. С. 38 – 49.
51. Кочюнас Р. Групповая психотерапия: теория и опыт М.: Академический проект 2000. 240 е.,
52. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. 6-е изд. М.: Академический проект, 2008. 464 с.
53. Кузнецова А. психологический тренинг общения// Войсковой вестник 2018 №5 С. 40 - 43.
54. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М. Межличностное общение: Учебник для вузов. СПб. : Питер, 2001.
55. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е., Захаров А. В. Шкала САПСАН для скрининговой оценки посттравматических стрессовых нарушений у лиц опасных профессий // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / Под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2009. С. 338 - 365.
56. Лапина И.А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия. //Молодой ученый. 2016. №29 (133). С.331 - 334.
57. Левит Л.З., Радчикова Н.П., Сапего Е.И. Влияние эгоизма на эмоциональное выгорание специалиста // Современная зарубежная психология. 2013. № 4. С. 32 - 44.
58. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Просвещение, 1982. 245 с.
59. Леонтьев Д. А. Новые горизонты проблемы смысла в психологии // Проблема смысла в науках о человеке (к 100-летию Виктора Франкла): Материалы международной конференции / Под ред. Д. А. Леонтьева. М., 2005.
60. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М., 2003.

61. Майсак Н.В. Психологические особенности деформации личности кадровых офицеров / Н.В. Майсак, С.В. Михеев // Общество и право. 2011. №1. С. 242 - 248
62. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания. М.: «Психотерапия» № 11, 2003.
63. Маклаков, Г.А. Психология и педагогика. Военная психология: учебник для вузов / под ред. Г.А. Маклакова. СПб.: Питер, 2005. - 464 с.
64. Мачульская И.А. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности / И.А. Мачульская, Р.В. Беляев,
65. Машин В.Н. // Территория науки. 2015. №5. С. 72 – 77.
66. Меновщиков В. Ю. Введение в психологическое консультирование. М., 1998.
67. Методические рекомендации / методы и методики изучения л/с, процессов, происходящих в воинских и служебных коллективах / главное управление по работе с л/с ФС ВНГ РФ. М. 2019 г.
68. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удовик С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: монография // М.: ООО «Левъ», 2018.
69. Молокоедов А. В., Слободчиков И. М., Франц С. В. Психологическая безопасность личности: основы комплексного анализа (монография). Москва, Левъ, 2017. 265 с.
70. Мэй Р. Искусство психологического консультирования М., Класс 2001г. 133с.
71. Немов Р.С. Психологическое консультирование М., Владос 2001г. 528с.
72. Никифорова Г.С Психология профессионального здоровья: учеб. пособие / под ред. проф. СПб.: Речь, 2006. 480 с.

73. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. Ярославль, 1999. С. 76 - 97.
74. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М., 2006.
75. Орел В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания // Дисс. д-ра психол. наук. М., 2006.
76. Орел В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Том 22, № 1
77. Падун М.А. Влияние процессов регуляции эмоций на психологическое здоровье // Практической психологии и психоанализ. 2015. № 4.
78. Падун М.А. Регуляция эмоций и ее нарушения // Психологические исследования. 2015. Т. 8(39). № 5. URL: <http://psystudy.ru/num/2015v8n39/1089-padun39>
79. Пац Л.А. Плата за мастерство // Психология учителю 2016. №2. С. 83.
80. Петров А.П. Проблема основных детерминант синдрома эмоционального выгорания. // Гуманитарные науки. 2013 №11 – 12 .
81. Пеунова С. М. Конфликтное общество, стрессы и человек // Телескоп: научный альманах. Самара: НТЦ, 2004. № 6. С. 145 - 154.
82. Пеникер О.В. Синдром профессионального выгорания и его профилактика. [Электронный ресурс] <https://docplayer.ru/30849593-Psihologiya-sindrom-professionalnogo-vygoraniya-i-ego-profilaktika.html>
83. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал 2015. №1 С.57 - 64.
84. Робертс Г.А. Профилактика выгорания / Робертс Г.А. // Обзор современной психиатрии. 1998. №1 С 39 - 46.

85. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Рогинская // Психологический журнал. М.: Наука, 2002.Т.23 №3 С. 85 - 95.
86. Рузов А., Садыков А., Ходосовцев С. О системе формирования у военнослужащих психологической устойчивости.// Войсковой вестник 2018 №2 С. 62 - 59.
87. Сафонова М.В. Теория и практика психологического консультирования: практикум для самостоятельной работы магистрантов / сост. Сафонова М.В., Краснояр. Гос. Пед. Ун-т им. В.П. Астафьева. - Красноярск, 2016.
88. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: 1982.
89. Серебрякова А.И. (Пенза, Россия) Пензенская государственная технологическая академия Использование методов телесно-ориентированной терапии при работе с эмоциональным выгоранием преподавателей С. 85 - 88
90. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров // Медицинская газета 2005. №43 Интернет-ресурс: [http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article\\_3322.html](http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html)
91. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания: диагностика, профилактика и терапия / Электронный ресурс: <http://med.by/methods/pdf/160-1202.pdf>
92. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости.—2002.— No7.— С. 3-9.
93. Стрельцова И. В. Эмоциональному выгоранию - stop! Краснодар, 2006 <https://search.rsl.ru/ru/record/01003033647>.
94. Терехова А. С. Теоретическая модель профессионального выгорания сотрудников полиции // Молодой ученый. 2016. №1. С. 65 - 661.
95. Фанталова Е.Б. Диагностика внутреннего конфликта // Тематическое приложение № 2 к "Журнал практического психолога". М.: "Фолиум". 1997. - 30 с.

96. Ферс Г.М. Тайный мир рисунка Перевод с англ СПб Деметра, 2003 - 176 с ил.
97. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы // Школьный психолог. 2003. № 36.
98. Флоренская Т.А. "Диалог, как метод психологического консультирования"/ Психологический журнал 1994 №5 С. 44 - 56.
99. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального выгорания как дезадапционный процесс // Вопросы психологии. 1996. № 3.
100. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994.
101. Франкл В. Поиск смысла жизни и логотерапия // Психология личности. Тексты. М., МГУ, 1982. С. 118 - 126.
102. Франкл В. Сказать жизни «Да!»: Психолог в концлагере; Пер. с нем. 9-е изд. М.: Альпина нонфикшн, 2019. 239 с.
103. Фресс П. Эмоции // Экспериментальная психология. Вып. 5. М.: Прогресс, 1975. С. 111.
104. Фридман А., Галанцев Д., Щербатых Ю. Управление стрессом для делового человека. Технологии управления стрессом, проверенные в корпоративных войнах, судебных баталиях и жестких переговорах ООО «Издательство «Добрая книга», 2017. 490 с.
105. Фурманов И.А., Фурманова Н.В., Основы групповой психотерапии: Учеб. пособие. Мн.: Тесей, 2004. – 256 с.
106. Хван Н.В. К исследованию понимания содержательного аспекта синдрома профессионального выгорания// Сибирский психологический журнал. 2008 [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-issledovaniyu-soderzhatelnogo-aspekta-ponimaniya-sindroma-professionalnogo-vygoraniya>
107. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., Питер., 2000. 608с.

108. Чутко Л.С., Живолупов С.А. Синдром менеджера (офисная болезнь) М. : МЕДпресс - информ, 2017. 288 с.
109. Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с.
110. Чутко Л.С., Козина Н.В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 3-е изд. М. : МЕДпресс - информ, 2015. 256 с.
111. Экман П. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2020. 448 с.
112. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии Спб.: Питер. 2000. 640 с.

**Методика МВІ, адаптированная Н.Е. Водопьяновой,  
Е.С. Старченковой,**

**Инструкция:** Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – "ежедневно". Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

**Текст опросника**

Вопросы	Никогда	Очень 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 коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						

10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я 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/воспитанниками и коллегам						
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 проблемам						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

**Методика диагностики уровня эмоционального выгорания,  
разработанная В.В. Бойко**

**Инструкция.** Прочитайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале своей служебной деятельности.
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 сослуживцами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие моих сослуживцев.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить свои текущие служебные задачи.
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать людям того, что требует мой 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 сослуживцами 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 гражданам профессиональную помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на качественное выполнение служебных задач.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с гражданами.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно

меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения, часто уделяю внимание гражданам (сослуживцам, подчиненным) меньше, чем положено.

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

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии граждан (сослуживцев).

23. Профессиональное общение с гражданами побудило меня сторониться людей.

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

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

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать служебные контакты с гражданами.

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 и т. п.

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

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай 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 проявить к гражданину эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Сослуживцам 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 как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

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

41. Бывают дни, когда контакты с гражданами и сослуживцами складываются хуже, чем обычно.

42. Я хуже, чем обычно определяю степень важности текущих служебных задач.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение

с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности человека помимо того, что касается дела.

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

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

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

48. После общения с неприятными гражданами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

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 безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

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

54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с гражданами 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 гражданам, чем теперь.

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 граждан, 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 с гражданами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю граждан, 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. Состояния, просьбы, потребности граждан 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 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 сослуживцев я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям, 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 гражданину 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 профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

**Методика «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации  
главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ.**

**Инструкция:** На последующих страницах имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к Вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям Вашего поведения, отдельных поступков, отношения к людям, взглядам на жизнь и т.п. Если Вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Свой ответ зафиксируйте в имеющемся у Вас ответном листе, поставив крестик в клеточку, соответствующую номеру утверждения в опроснике и виду Вашего ответа. Ответы необходимо дать на все вопросы, не пропуская ни один.

Успешность исследования во многом зависит от того, насколько внимательно выполняется задание. Ни в коем случае не следует стремиться своим ответом произвести на кого-то лучшее впечатление, т.к. ни один ответ не оценивается как хороший или плохой. Вы не должны долго размышлять над каждым вопросом, а стараться как можно быстрее решить, какой из двух ответов, пусть весьма относительно, но все-таки ближе к истине. Вас не должно смущать, если некоторые из утверждений покажутся слишком личными, поскольку исследование не предусматривает анализа каждого утверждения и ответа, а опирается лишь на количественную оценку ответов одного и другого вида. Кроме того, Вы должны знать, что результаты индивидуально-психологических исследований, как и медицинских, не подлежат широкому обсуждению и носят сугубо доверительный характер.

1. Я прослушал инструкцию, понял ее и готов откровенно отвечать на вопросы.
2. Я охотно провожу вечер вне дома.
3. Моя профессия полностью меня удовлетворяет.
4. Обычно я не «лезу за словом в карман», у меня всегда есть наготове меткий ответ.
5. Я полагаю, что тружусь с большим усердием, чем большинство людей.
6. Я испытываю смущение, входя в помещение, где сидят и разговаривают между собой другие люди.
7. Я никогда не опаздываю на назначенную встречу или свидание.
8. Я бы пожаловался официанту или администратору ресторана, если бы мне предложили невкусную еду.
9. Иногда я плохо отзываюсь о других людях.

10. Если я болеваю, то диагнозы и метод лечения одного врача всегда стараюсь перепроверить у другого.
11. Я неохотно нахожусь в малознакомом обществе.
12. Если кто-то обижает моего друга, то я всегда готов дать отпор обидчику.
13. Мои знакомые считают меня энергичным, деятельным человеком.
14. Вряд ли я стал бы колебаться, если мне нужно было бы ухаживать за старым или тяжелобольным человеком (инвалидом).
15. Бывало, что в состоянии аффекта хватал первую, попавшуюся под руку вещь и уничтожал ее (рвал, разбивал, ломал и пр.)
16. У меня часто болит голова.
17. Я более предприимчивый («авантюрный») человек, чем большинство из моих знакомых.
18. Ради сохранения здоровья я соблюдаю режим питания и сна, даже если приходится себе отказывать в удовольствиях.
19. У меня часто бывает чувство безучастности (апатии) и внутренней пустоты.
20. Если в компании, в которой я нахожусь, царит раскрепощенная атмосфера, то у меня возникает желание совершить какой-нибудь смелый поступок (тянет на подвиги).
21. Людям легко удается договориться со мной, играя на моем тщеславии (льстя мне).
22. Я считаю, что население развивающихся стран должно заботиться о себе само.
23. Я живу в полном согласии с самим собой: никогда не испытываю чувства раздвоенности, у меня не бывает внутренних конфликтов.
24. Иногда я в воображении рисую себе неприятности, которые должны обрушиться на тех, кто обошелся со мной несправедливо.
25. В веселом обществе я веду себя легко и непринужденно.
26. Я чувствую ответственность не только за членов своей семьи, но и за других людей.
27. Во время спора у меня есть склонность говорить громче, чем обычно.
28. Я нервничаю, когда на меня обрушивается слишком много всего.
29. Если бы я родился заново, то хотел бы прожить свою жизнь точно так же.
30. Если мне что-то не удастся, то это не слишком волнует меня.
31. Я информирован о наиболее часто встречающихся болезнях и их первых симптомах.
32. Во время коллективных мероприятий я охотно беру лидерство на себя.
33. У меня часто, даже в теплую погоду, холодные руки и ноги.
34. Мне кажется, что каждый человек должен сам знать, как ему выйти из любого трудного положения.

35. Ежедневные нагрузки бывают настолько велики, что я часто чувствую себя усталым и обессиленным.
36. Я часто размышляю над тем, что мне следует ограничить рамки своего потребления, чтобы сэкономить и отдать нуждающимся людям.
37. Ребенком я с удовольствием выкручивал другим руки, таскал за волосы, подставлял подножку и пр.
38. Чтобы быть здоровым, я веду рациональный образ жизни.
39. Я с удовольствием занимаюсь делами, требующими быстрой реакции, быстрого действия.
40. Мне доставляет удовольствие выявлять у других ошибки.
41. Если кто-нибудь плачет, мне хочется обнять и успокоить его.
42. Моя семья и знакомые, в принципе, едва ли смогут до конца понять меня.
43. Существует масса важных проблем, которые я собираюсь решить в будущем.
44. Обычно я действую быстро и уверенно.
45. У меня часто возникает ощущение, что я «сиду на бочке с порохом».
46. Я бы хотел иметь больше свободного времени и не быть в такой мере отягощенным различными обязательствами.
47. У меня часто такое чувство, будто «ком в горле застрял».
48. Мне доставляет удовольствие азарт соревнования с другими.
49. Нехватка времени, спешка являются причинами моих неудач.
50. Если мне необходимо применить физическую силу, отстаивая свои права, то я прибегаю к ней.
51. У меня иногда кровь приливает к голове, и я испытываю чувство жара.
52. Даже когда у меня много дел, я всегда избегаю спешки.
53. Я могу внести «живую струю» в довольно скучную компанию.
54. В важных вопросах я готов энергично конкурировать с другими людьми.
55. Мое здоровье часто внушает мне опасение.
56. Если на меня кто-то кричит, то я в ответ тоже начинаю кричать.
57. Я иногда чувствую перебои в работе сердца или учащенное сердцебиение.
58. За прожитые годы я практически не смог реализовать то, что во мне заложено.
59. Я скорее охарактеризовал бы себя как человека общительного и разговорчивого.
60. Даже если что-либо выводит меня из себя, то я обычно быстро успокаиваюсь.
61. Реализация профессиональных задач для меня важнее, чем наличие досуга или интересного времяпровождения.
62. Я избегаю, есть невымытые фрукты.

63. Мне сложно говорить или выступать с докладом перед большой аудиторией.
64. Даже в выходные дни я сильно загружен работой.
65. Я боюсь сквозняков, потому что легко простужаюсь.
66. Иногда я откладываю на потом то, что должен бы сделать сразу.
67. У меня часто бывают запоры.
68. Если кто-нибудь кашляет или чихает в мою сторону, то я стараюсь отвернуться.
69. Я иногда немного злорадствую.
70. Я обязательно вызываю врача, если у меня дольше двух дней держится повышенная температура.
71. Я иногда люблю «пустить пыль в глаза».
72. Иногда я замечаю у себя самопроизвольное подергивание век, угла рта и др.
73. В принципе, я скорее скованный человек.
74. Я испытываю удовольствие от решения трудных задач которые требуют от меня напряжения всех моих сил и способностей.
75. Я с трудом засыпаю и редко сплю крепко всю ночь.
76. Я довольно «живой» человек.
77. Бывает, что я обижаюсь, когда что-либо выходит не по-моему.
78. Я часто в шутку угрожаю кому-нибудь, сам не принимая эти угрозы всерьез.
79. Я нередко чувствую себя измученным, вялым, обессиленным.
80. Я часто чувствую угрызения совести при виде людей, которым плохо живется.
81. Я с трудом завожу новые знакомства, сближаюсь с незнакомыми людьми.
82. Иногда у меня бывает беспричинное неопределенное чувство тревоги.
83. Мои манеры за столом хуже дома, чем в гостях.
84. Приходя домой я обязательно мою руки, потому что боюсь чем-нибудь заразиться.
85. Я довольно легко смущаюсь.
86. Во мне все «кипит», когда меня «держат за дурака».
87. Если кто-то просит у меня денег взаймы, то мне довольно неприятно это.
88. Я всегда нахожусь в хорошем настроении.
89. Я слежу за тем, что бы не слишком дышать пылью и выхлопными газами.
90. Если я приду в ярость, то способен даже поколотить обидчика.
91. Я люблю разыгрывать людей, даже если эти шутки бывают не совсем безобидные.
92. У меня очень чувствительный (капризный) желудок.
93. На свете существует не слишком много такого, что могло бы

взволновать меня и рассердить по настоящему.

94. Зачастую я чувствую, что «сыт всем по горло».

95. Иногда мне в голову приходят такие мысли, за которые мне становится стыдно.

96. В редких случаях я могу по настоящему отключиться.

97. Я легко краснею.

98. Человеку, который плохо со мной обошелся, я желаю жестокой кары.

99. У меня часто дрожат руки, например, когда я закуриваю сигарету или держу чашку.

100. Я редко бываю в подавленном настроении.

101. Я предпочитаю действовать, нежели строить планы, скрупулёзно все рассчитываю.

102. В целом я человек спокойный и меня не легко вывести из себя.

103. Я часто бываю неорганизованным из-за обилия дел и нехватки времени.

104. В гостях я веду себя лучше, чем дома.

105. Часто я не могу сдержать свое раздражение и ярость.

106. Бывают периоды, когда я совершенно подавлен.

107. Бывает, я вру.

108. Даже множество разных помех не способно вывести меня из состояния равновесия.

109. В обществе я предпочитаю оставаться незамеченным.

110. Часто я весь день напролет могу мечтать о несбыточных мечтах.

111. Я всегда готов пожертвовать деньги или вещи в пользу потерпевших бедствие или нуждающихся.

112. Я много рассуждаю о прожитых годах.

113. Я склонен к спешке, даже если в этом нет необходимости.

114. Иногда я говорю о вещах, в которых ничего не смыслю.

115. Я часто слишком быстро прихожу в волнение.

116. Иногда я подумываю о том, что мне следует более бережно относиться к себе.

117. Как неприятно вытираться полотенцем в местах общего пользования из-за опасности заразиться чем-нибудь.

118. Мне часто не хватает времени на работу.

119. Я часто бываю, недоволен настоящими условиями моей жизни.

120. Во время поездки я предпочитаю смотреть в окно, нежели беседовать с попутчиками.

121. Поскольку государство уже оказывает социальную помощь нуждающимся, то мне не стоит оказывать эту помощь в индивидуальном порядке.

122. Требования, предъявляемые ко мне, часто бывают слишком завышенными.

123. Мой организм чутко реагирует на изменения погоды.

124. Если я хочу с кем-нибудь познакомиться, то мне бывает трудно найти тему для разговора.

125. Мне кажется, что я слишком много работаю.

126. У меня часто меняется настроение.

127. Я регулярно посещаю врачей, даже без серьезных причин, в целях профилактики.

128. В целом я удовлетворен прожитыми годами.

129. У меня работа спорится быстрее, чем у других.

130. У меня часто бывает такое чувство, будто я переживаю стрессовое состояние.

131. Мои отношения с партнером (мое супружество) приносят мне удовлетворение.

132. Лучше идти на крайности, чем быть трусом.

133. Иногда я испытываю чувство удушья.

134. Я уже оказывал безвозмездную помощь (перечислял деньги в счет различных социальных фондов).

135. Я легко выхожу из состояния равновесия, если меня оскорбляют.

136. Я всегда терпеливо выслушиваю людей, которые делятся со мной своими заботами.

137. В моей жизни встречались люди, которые настолько выводили меня из себя, что я разрешал конфликт в драке.

138. В основном я с уверенностью смотрю в будущее.

Результаты исследования по методике МВИ,  
(адаптация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой)  
в общей выборке до формирующего эксперимента

№	ФИО	Эмоциональн. истощение		Деперсонализ.		Проф. Успешн.		Проявление ЭВ	
		баллы	уров.	баллы	уров.	баллы	уров.	баллы	уров.
1	И. А.	25	С	18	В	34	С	9	В
2	И. Е.	10	Н	2	Н	37	Н	3	Н
3	О.	29	В	14	В	27	В	9	В
4	С.	22	С	18	В	34	С	9	В
5	Е.	21	С	8	С	39	Н	5	С
6	И. И.	30	В	14	В	30	С	8	В
7	Т.	30	В	12	В	32	С	8	В
8	Р.	24	С	16	В	33	С	9	В
9	А.	20	С	16	В	30	В	9	В
10	П.	15	Н	3	Н	36	Н	3	Н
11	Т. Т.	31	В	15	В	32	С	10	В

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко в общей выборке до формирующего эксперимента

	ФИО	проявление симптомов фазы «напряжение»									
		пережив. психотравм. обстоят.		неудовлетворенность собой		«загнанность в клетку»		тревога и депрессия		проявление фазы	
		балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень
1	И. А.	7	Н	0	Н	0	Н	12	С	29	Н
2	И. Е.	0	Н	3	Н	0	Н	0	Н	3	Н
3	О.	17	СЛ	23	СЛ	21	СЛ	10	С	71	СФ
4	С.	0	Н	13	С	21	СЛ	8	Н	42	Ф
5	Е.	4	Н	8	Н	4	Н	0	Н	16	Н
6	И. И.	6	Н	2	Н	4	Н	3	Н	17	Н
7	Т.	7	Н	2	Н	5	Н	0	Н	14	Н
8	Р.	3	Н	0	Н	0	Н	5	Н	8	Н
9	А.	0	Н	4	Н	12	С	5	Н	21	Н
10	П.	5	Н	5	Н	2	Н	3	Н	15	Н
11	Т. Т.	9	Н	3	Н	6	Н	0	Н	18	Н

## продолжение таблицы 2

	ФИО	проявление симптомов фазы «резистенция»									
		неадекватное реагирование		дезориентация		экономия эмоций		редукция проф. обязанностей		проявление фазы	
		балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень
1	И. А.	28	СЛ	20	СЛ	15	С	18	СЛ	81	СФ
2	И. Е.	0	Н	0	Н	0	Н	3	Н	3	Н
3	О.	12	С	7	Н	13	С	30	СЛ	62	СФ
4	С.	16	СЛ	23	СЛ	10	С	18	СЛ	67	СФ
5	Е.	15	С	7	Н	13	С	15	С	50	Ф
6	И. И.	13	С	3	Н	13	С	13	С	41	Ф
7	Т.	18	СЛ	5	Н	8	Н	10	С	41	Ф
8	Р.	20	СЛ	15	С	10	Н	12	С	57	Ф
9	А.	14	С	17	СЛ	7	Н	13	С	51	Ф
10	П.	3	Н	8	Н	4	Н	7	Н	24	Н
11	Т. Т.	20	СЛ	7	Н	15	С	17	СЛ	59	Ф

продолжение таблицы 2

	ФИО	проявление симптомов фазы» истощение»									
		дефицит		отстраненность		деперсонализ.		психосомат.		выраженность фазы	
		баллы	степень	балл	степень	балл	степень	баллы	степен	баллы	степен
1	И. А.	28	СЛ	20	СЛ	18	СЛ	4	Н	70	СФ
2	И. Е.	0	Н	3	Н	0	Н	0	Н	3	Н
3	О.	28	СЛ	20	СЛ	5	Н	5	Н	58	Ф
4	С.	20	СЛ	28	СЛ	5	Н	0	Н	53	Ф
5	Е.	5	Н	22	СЛ	8	Н	2	Н	37	Ф
6	И. И.	8	Н	2	Н	2	Н	5	Н	17	Н
7	Т.	8	Н	2	Н	3	Н	4	Н	17	Н
8	Р.	18	СЛ	15	С	13	С	3	Н	49	Ф
9	А.	15	С	23	СЛ	3	Н	0	Н	41	Ф
10	П.	5	Н	4	Н	3	Н	0	Н	12	Н
11	Т. Т.	10	С	2	Н	3	Н	5	Н	22	Н

окончание таблицы 2

	ФИО	Проявление СЭВ
		уровни
1	И. А.	высокий
2	И. Е.	низкий
3	О.	высокий
4	С.	высокий
5	Е.	средний
6	И. И.	средний
7	Т.	средний
8	Р.	средний
9	А.	средний
10	П.	низкий
11	Т. Т.	средний

Обозначение сокращений по симптомам:

Н - Не сложившийся симптом;

С - складывающийся симптом;

СЛ - сложившийся симптом.

Обозначение сокращений по фазам:

Н - не сформировалась;

Ф - фаза в стадии формирования;

СФ - сформировавшаяся фаза.

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ, в общей выборке до формирующего эксперимента (Уровень качества и удовлетворенностью профессией)

№	Ф.И.О.	Шкалы						Уровень проявления эмоционального выгорания
		Шкала 1 Удовлетворенность жизнью		Шкала 3 Отношение к карьере		Шкала 7 Нагрузка Напряженность		
		балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	
1	И. А.	1	Н	9	В	7	С	В
2	И. Е.	10	В	3	Н	2	Н	Н
3	О.	5	С	7	С	4	Н	С
4	С.	8	В	9	В	3	Н	В
5	Е.	6	С	5	С	6	С	С
6	И. И.	7	С	9	В	7	С	В
7	Т.	8	С	8	С	8	С	С
8	Р.	1	Н	8	В	5	С	В
9	А.	7	С	8	С	4	Н	С
10	П.	9	В	4	Н	3	Н	Н
11	Т. Т.	7	С	11	В	10	В	В

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ в общей выборке до формирующего эксперимента  
(Уровень стабильности эмоциональных проявлений)

№	Ф.И.О	Шкалы						Уровень проявления эмоционального выгорания
		Шкала 5 Возбуждение		Шкала 6 Агрессивность		Шкала 12 Эмоциональность		
		балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	
1	И. А.	5	С	12	В	14	В	В
2	И. Е.	3	Н	2	Н	0	Н	Н
3	О.	8	В	2	Н	3	Н	С
4	С.	4	Н	2	Н	2	Н	Н
5	Е.	4	Н	5	С	7	С	С
6	И. И.	7	С	5	С	6	С	С
7	Т.	8	С	4	Н	7	С	С
8	Р.	4	Н	10	В	10	С	С
9	А.	3	Н	2	Н	4	Н	Н
10	П.	4	Н	2	Н	2	Н	Н
11	Т. Т.	12	В	5	С	7	С	В

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ в общей выборке до формирующего эксперимента  
(Проявление психосоматики)

№	Ф.И.О.	Шкалы				Уровень проявления эмоционального выгорания
		Шкала 8 Жалобы на состояние здоровья		Шкала 9 Забота о здоровье		
		балл	уровень	балл	уровень	
1	И. А.	3	Н	8	С	Н
2	И. Е.	2	Н	3	Н	Н
3	О.	5	С	3	Н	С
4	С.	1	Н	9	В	Н
5	Е.	2	Н	10	В	Н
6	И. И.	3	Н	6	С	Н
7	Т.	3	Н	5	Н	Н
8	Р.	2	Н	6	С	Н
9	А.	3	Н	6	С	Н
10	П.	3	Н	4	Н	Н
11	Т. Т.	5	С	4	Н	С

Обозначение сокращений

Н - низкий

С – средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Тест выбора цветов М.Люшера»  
в общей выборке до формирующего эксперимента

№	Ф.И.О.	Стресс		Уровень проявления эмоционального выгорания
		%	уровень	
1	И. А.	62	В	В
2	И. Е.	12	Н	Н
3	О.	65	В	В
4	С.	18	Н	Н
5	Е.	2	Н	Н
6	И. И.	31	С	С
7	Т.	35	С	С
8	Р.	60	С	С
9	А.	23	С	С
10	П.	19	Н	Н
11	Т. Т.	59	В	В

Обозначение сокращений

Н – низкий

С – средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Анализ результатов деятельности»,  
в общей выборке до формирующего эксперимента

№	Ф.И.О.	Результаты сдачи контрольных проверок по боевой подготовке	Уровень оценочных показателей	Результаты несения боевой службы	Уровень оценочных показателей	Уровень проявления эмоционального выгорания
1	И. А.	4,16	С	4,66	В	Н
2	И. Е.	3,33	Н	4,08	С	С
3	О.	3,91	С	4,00	С	С
4	С.	4,75	В	4,91	В	Н
5	Е.	4,83	В	4,83	В	Н
6	И. И.	4,33	С	4,66	В	Н
7	Т.	4,50	В	4,58	В	Н
8	Р.	4,25	С	4,00	С	С
9	А.	4,00	С	4,41	С	Н
10	П.	3,33	Н	4,25	С	С
11	Т. Т.	4,75	В	4,91	В	Н

Обозначение сокращений

Н – низкий

С – средний

В – высокий

Результат исследования по методике «Анализ документов»  
в общей выборке до формирующего эксперимента

№	Ф.И.О.	Количество обращений	Причины обращения по больничным листам				Уровень проявления эмоционального выгорания
			Хронические заболевания	Простудные заболевания	Внезапные заболевания	По болезни ребенка	
1	И. А.	3		1			Н
2	И. Е.	2					Н
3	О.	6	2			2	С
4	С.	2					Н
5	Е.	3		1			Н
6	И. И.	2					Н
7	Т.	3				1	Н
8	Р.	5		1		2	Н
9	А.	2					Н
10	П.	2					Н
11	Т. Т.	3		1			Н

## Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В – высокий

**Итоговый уровень проявления эмоционального выгорания в общей выборке  
до формирующего эксперимента**

№	ФИО	Уровни проявления критериев выгорания						Итоговый уровень проявления эмоционального выгорания
		Мет. 1	Мет. 2	Мет. 3	Мет. 4	Мет. 5	Мет. 6	
1	И. А.	В	В	В	В	Н	Н	В
2	И. Е.	Н	Н	Н	Н	С	С	Н
3	О.	В	В	С	В	С	Н	В
4	С.	В	В	В	Н	Н	Н	С
5	Е.	В	С	С	Н	Н	Н	С
6	И. И.	В	С	В	С	Н	Н	С
7	Т.	В	С	С	С	Н	Н	С
8	Р.	В	С	В	С	С	Н	С
9	А.	В	С	С	С	Н	Н	С
10	П.	Н	Н	Н	Н	С	Н	Н
11	Т.Т.	В	С	В	В	Н	Н	В

**Обозначение сокращений**

Н - низкий

С - средний

В – высокий

### **Программа группового консультирования**

#### **«Преодоление эмоционального выгорания военнослужащих».**

Программа включает в себя 7 тематических встреч, каждая из которых несет определенную смысловую нагрузку и подчиняется единой общей цели – преодоление эмоционального выгорания военнослужащих.

Длительность встреч: 1,5 часа (90 минут).

Частота встреч: 1 раз в неделю, на протяжении 7 недель.

**Цель программы:** оказание помощи военнослужащим в преодолении эмоционального выгорания посредством группового консультирования с использованием различных техник.

#### **Задачи программы:**

1. Оказать психологическую помощь военнослужащим в профилактике и преодолении выгорания по средствам группового консультирования и психологического просвещения.
2. Оказать психологическую помощь в коррекции самовосприятия военнослужащих и формировании адекватной самооценки.
3. Создать условия для осознания военнослужащими своих профессиональных и личных достижений.
4. Стабилизировать эмоциональное состояние военнослужащих через упражнения, техники и приемы, используемые в групповом консультировании.
5. Обучить военнослужащих психологическим техникам отреагирования эмоций.
6. Обучить военнослужащих психологическим техникам повышения стрессоустойчивости.
7. Обучить военнослужащих навыкам заботы о психологическом и физиологическом здоровье.

Частота встреч: 1 раз в неделю, на протяжении 7 недель. Встречи проводятся на базе воинской части г. Красноярск в кабинете психолога.

Программа реализуется в три этапа:

1. Вводный (1 встреча).
2. Основной (5 встреч).
3. Заключительный (1 встреча).

#### Тематическое планирование программы группового консультирования

№	Тема консультации
<i>Работа с симптомами эмоционального выгорания</i>	
1	Что нужно знать военнослужащему об эмоциональном выгорании
2	Мои чувства, эмоции и как дать им правильный выход
3	Эмоциональное истощение. Нет сил, что делать?
<i>Работа над уровнем качества и удовлетворенностью служебно-боевой деятельностью</i>	
4	Личностное восприятие
5	Чего я достиг в профессии?
<i>Работа над стабильностью эмоциональных проявлений</i>	
6	Стресс на службе. Страшно? Важно? Надо ли?
<i>Работа над психосоматикой</i>	
7	Забота военнослужащих о своем здоровье. Психосоматика

## **Консультация № 1**

**Тема: «Что нужно знать военнослужащему об эмоциональном выгорании»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: чистые бейджи, цветные маркеры, листы для рисования, гуашь, Баночки для воды, кисти различных номеров и фактур, влажные салфетки, бумажные платочки.

### **1.Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Беседа о правилах группового консультирования**

В беседе ведущий ориентируется на памятку.

#### **Памятка «Правила группового консультирования»**

1. Правило «здесь и теперь» или правило конфиденциальности (запрещается обсуждать происходящее на консультации за ее пределами, то, что происходит здесь, дальше из этого помещения не разглашается).
2. Не опаздывать!
3. Говорим по очереди, друг друга не перебиваем.
4. Правило «Персонификация высказываний» (не использовать безличные слова и выражения, например «Большинство людей считают, что...»)
5. Правило «естественности и искренности». Если не хочется говорить, то можно молчать. Чувство психологического комфорта каждого участника – это важно!
6. Правило «стоп!». Если обсуждение темы неприятно участнику, она вызывает болезненные ощущения, можно сказать «стоп!» (тема закрывается, решение не обсуждается, не критикуется).

## 2. Основной этап

### **Самопрезентация участников**

- Мы с вами знакомы, но сегодня выйдем за рамки служебного официоза и для создания дружеской обстановки озвучим свои имена в той форме, в которой вам приятно слышать свое имя. Напишите свое имя или имя и отчество на бейджике цветным маркером. Цвет подбирается по настроению.

#### **Упражнение: «Имя и эпитет».**

Данное упражнение предложено для того чтобы военнослужащие проговорили имен других и услышали свое без официального обращения по воинскому званию. Представление производят следующим образом.

Один из участников представляется остальным и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя. Второй сначала повторяет имя и эпитет предыдущего участника, затем добавляет собственную комбинацию. Третий повторяет оба варианта и потом представляется сам. Так происходит и дальше по кругу. Последнему участнику наиболее тяжело, однако он имеет больше шансов запомнить имена всех участников.

В конце игры предложите членам группы обменяться впечатлениями, ответив на вопросы:

Какие эпитеты меня впечатлили?

Какие имена мне было трудно запомнить?

К кому я теперь испытываю интерес?

#### **Мини-лекция: что есть эмоциональное выгорание.**

*Обсуждаемые вопросы:* Что такое эмоции, какую роль они играют в жизни человека? Что такое эмоциональное выгорание? Негативные последствия эмоционального выгорания? Что будет, если не давать выход негативным переживаниям? Нужно ли учителю заботиться о своем психологическом здоровье? (краткое представление результатов исследования) Как можно справиться с выгоранием?

Более 50 лет назад в Америке впервые начали изучать разновидность стресса, при возникновении которого обычная терапия не приносила результатов. Пациенты жаловались на эмоциональный кризис, отвращение к своей работе, чувство угасания профессиональных навыков. При этом наблюдались разнообразные психосоматические расстройства и утрата социальных контактов. Выделивший это явление в самостоятельную форму стресса американец Фрейдбергер, дал ему название «выгорание». А задолго до Фрейдбергера его знаменитый соотечественник Джек Лондон дал исчерпывающее описание синдрому эмоционального выгорания на примере своего гения трудолюбия Мартина Идена в одноименном произведении. Мартин, который работал по 15-20 часов в сутки, стремясь к своей цели, в конце концов, добился её. Но, увы, ему к тому времени уже не нужна была ни слава, ни деньги, ни возлюбленная. Он выгорел дотла. Тягостное состояние, при котором он уже ничего не чувствовал, не хотел и не мог. Добившись всего, о чём мечтал, банально покончил жизнь самоубийством. Ну вот, ещё один сгорел на работе... Точнее, от работы.

***Коротко говоря, выгорание*** – это отчаянная попытка организма защититься от чрезмерных нагрузок. Человек обрастает непробиваемым панцирем. Через этот панцирь к нему не может пробиться ни одна эмоция, ни одно чувство. В ответ на любой раздражитель автоматически срабатывает «охранная система» и блокирует ответную реакцию. Для выживания индивида это полезно: он погружается в режим «экономии энергии». Но для окружающих его людей, партнёров, пациентов, родственников это плохо. Кому нужен «выключенный» из повседневности биоорганизм, который механически «тянет лямку» на работе, стремится уйти от любых форм общения и постепенно утрачивает профессиональные и коммуникативные навыки. Люди начинают сомневаться в своей компетентности и профессионализме.

***Синдром опасен*** и для самой личности, и для окружающих. Представьте, что пилот самолёта, на котором вы куда-то собрались лететь,

вдруг усомнился в том, что поднимет машину в воздух и доставит вас по месту назначения. А хирург, у которого вы лежите на столе, не уверен, сможет ли он без ошибок провести операцию. Учитель внезапно осознаёт, что он больше не способен ничему никого научить.

***Причины и постепенное развитие синдрома.*** Причины для появления эмоционального выгорания обычно возникают от того, что либо мы сами, либо что-то извне психологически давит на нас и не даёт времени на «тайм-аут»:

Давление изнутри. Сильная эмоциональная нагрузка, будь она со знаком «плюс», или «минус», которая сильно растянута во времени, приводит к истощению эмоциональных ресурсов. Это область личного пространства, и причины истощения могут носить индивидуальные черты.

Давление извне, или требования общественных норм. Перегрузки на работе, требования соблюдать общественные нормы. Стремление соответствовать модным тенденциям: стиль и уровень жизни, привычка отдыхать на дорогих курортах, одеваться «от кутюр».

***Синдром развивается постепенно:***

Предупреждение и предостережение: погружённость в работу с головой, пренебрежение собственными потребностями и отказ от общения.

Последствия этого – усталость, бессонница, рассеянность. Частичное самоустранение: нежелание делать своё дело, негативное, или безразличное отношение к людям, потеря жизненных ориентиров.

Нарастание отрицательных эмоций: апатия, депрессия, агрессивность, конфликтность.

Деструкция: понижение интеллекта, потеря мотивации, безразличие ко всему.

Нарушения в психосоматической сфере: бессонница, гипертония, сердцебиения, остеохондрозы, сбои в пищеварительной системе. Потеря смысла существования и иррациональные чувства.

*Сгореть на стадии расстройства* – это уже заработать хроническое состояние эмоционального выгорания. Совокупность всех трёх симптомов заставляет говорить о синдроме «выгорания».

***Звенья, из которых состоит синдром:***

Эмоциональное истощение: мучительное состояние, чем-то напоминающее симптомы шизофрении. Человек страдает от эмоционального бесчувствия. Все переживания утрачивают силу, окраску и значение. Если он ещё и способен на какие-то эмоции, то только на те, которые имеют отрицательный баланс.

Циничность в отношении к людям. Негативные чувства и отвержение тех, к кому ещё вчера отношение имело любовно-заботливую окраску. На месте живого человека теперь видится просто докучливый объект, требующий внимания.

Уверенность в собственной некомпетентности, в угасании профессиональных навыков, ощущение, что больше он ни на что не способен, и «нет света в конце туннеля».

*Спасение выгорающего – дело рук самого полыхающего.* Бывает так, что два человека делают одну и ту же работу, тратят на неё одинаковое количество времени и сил. Но у одних постепенно наступает синдром выгорания, а у других – нет. В чём причина? Смысл жизни и продвижение по карьерной лестнице – разные вещи. Те, чья жизнь наполнена смыслом и истинными ценностями, не подвержены стрессам. А самый успешный бизнесмен может тяжело страдать от синдрома эмоционального выгорания из-за того, что зарабатывание денег не может подменить собой смысл жизни и настоящие радости бытия.

***Способы справиться с выгоранием.*** Самопомощь: творчество, занятия спортом, путешествия, забота о здоровье, выражение эмоций, гибкий взгляд на мир. Профессиональная помощь психолога: тренинги, позитивный взгляд на вещи, отделение реалистичных ожиданий от ложных ожиданий, тренинг

уверенности, сеансы релаксации, дебрифинг, специальные программы для групп риска.

По итогу лекции участники задают вопрос, возможно обсуждение в группе. Ответы ведущего.

### **Упражнение на релаксацию.**

#### ***Мышечная релаксация***

Техника прогрессивной мышечной релаксации разработана американским врачом Э. Джекобсоном в 1920-е гг. Она основывается на простом физиологическом факте: после напряжения любой мышцы начинается период ее автоматического расслабления. С учетом этого и была разработана методика, согласно которой, чтобы добиться глубокой расслабленности тела, нужно сначала на 10-15 сек сильно напрячь мышцы, а затем в течение 15-20 сек сконцентрироваться на возникшем чувстве расслабления в них.

#### ***Упражнения:***

Начните с того, чтобы сосредоточиться на своем дыхании на несколько минут. Дышите медленно и спокойно, думайте о чем-нибудь приятном. После этого можно приступать к мышечным упражнениям, работая над различными группами мышц.

**Руки.** Максимально плотно и сильно сожмите руку. Вы должны почувствовать напряжение в кисти и предплечье. Расслабьте руку на выдохе, концентрируясь на возникающем чувстве облегчения. То же самое повторите для другой руки. Если вы правша, начинать стоит с правой руки, если левша – левой.

**Шея.** Откиньте голову назад, медленно поворачивайте ее из стороны в сторону, затем расслабьтесь. Притяните плечевые суставы высоко к ушам и в таком положении наклоняйте подбородок к груди.

**Лицо.** Поднимите брови как можно выше, широко откройте рот (как будто изображаете чувство сильного удивления). Плотно закройте глаза,

нахмурьтесь и наморщите нос. Сильно сожмите челюсти и отведите уголки рта назад.

**Грудь.** Сделайте глубокий вдох и задержите дыхание на несколько секунд, затем расслабьтесь и вернитесь к нормальному дыханию.

**Спина и живот.** Напрягите мышцы брюшного пресса, сведите лопатки и выгните спину.

**Ноги.** Напрягите передние и задние мышцы бедра, держа колено в напряжённом полусогнутом положении. Максимально потяните на себя ступню и разогните пальцы. Вытяните голеностопный сустав и сожмите пальцы ступни.

Сделайте 3-4 повтора комплекса. Каждый раз, когда вы даете отдых только что напряженным мышцам, обращайте внимание то, как это приятно и как вы хорошо себя чувствуете расслабленным. Многим людям это помогает справляться со стрессом и беспокойством.

### **Упражнение «Рисование в технике правополушарное рисование».**

Методика рисования правым полушарием помогает избавиться от всех подсознательных блоков и зажимов. Она способствует:

- проявлению индивидуальности;
- повышению внимательности;
- упрощению творческого процесса;
- улучшению общего эмоционального состояния;
- отключению анализа деятельности;
- раскрытию творческих способностей;
- избавлению от внутренних барьеров;
- обретению внутренней гармонии.

Рисунок «Пальмы». Один из рисунков представлен в Приложении Е фото 1.

### **3. Завершающий этап**

#### **Пояснение домашнего задания «Останови эмоцию»**

Участники получают домашнее задание. Найти эмоции вокруг и сфотографировать их. Необходимо предоставить 3-5 фотографий, на которых или выражены эмоции, или моменты, запечатленные на фотографиях, вызывают какие-либо эмоции. В выборе эмоций ограничений нет. Ведущий дает пояснения и отвечает на вопросы.

#### **Итоги. Рефлексия**

- Наше занятие подходит к концу, в следующий раз мы продолжим говорить об эмоциях, тема встречи звучит так: «Мои чувства, эмоции и как дать им правильный выход». А сейчас давайте подведем итоги.
- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можете предложить группе?

## **Консультация № 2**

**Тема: «Мои чувства и эмоции и как дать им правильный выход»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, карточки-эмоций, бумага для письма, ручки, карандаши, бумага (старые обои, газеты), ножницы, клей, скотч, влажные салфетки, бумажные платочки.

### **1. Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Самопрезентация участников.**

#### **Упражнение «Здравствуй!»**

Ведущий: «Известно, что слово «здравствуйте» может быть произнесено на все лады. Попробуйте выявить свой потенциал использования приветствия. Пусть каждый по кругу произнесет слово «здравствуйте» по-своему. Обсуждение: оценка участниками подтекста, который каждый вкладывал в приветствие, рефлексия.

#### **Упражнение «Первый взгляд»**

Положить на стол, 10-15 предметов и прикрыть их платком. Снять платок на 10 секунд, сосчитать до десяти, затем, опять закрыть предметы, попросите участвующих как можно точнее описать на бумаге тот предмет, который понравился, как вариант можно его нарисовать. После этого участники по кругу рассказывают о выбранном предмете, после чего ведущий предоставляет сам предмет. Участник так же говорит свое мнение о том, по какой причине данный предмет его заинтересовал. Упражнение способствует развитию зрительной памяти, осознанию своих предпочтений.

## 2. Основной этап

### **Консультативная беседа по теме**

Эмоции нам нужны для того, чтобы соприкоснуться с реальностью, иметь свое отношение к ней. Довольно сложно представить себе жизнь без эмоций, чувств, настроений. Мы ежедневно переживаем значительное число эмоциональных состояний. С помощью эмоций человек выражает собственные внутренние состояния, а также коммуницирует с другими людьми.

Эмоции - психологические состояния, выражающиеся в форме переживаний, ощущений приятного или неприятного, удовлетворенности или неудовлетворенности человека. Эмоции служат для оценки человеком окружающего его мира - людей, предметов, явлений и событий.

#### **Функции эмоций.**

1. Сигнальная. Эмоции как реакция на происходящее в окружающем мире. Сигнал о том, что что-то изменилось.

2. Регулирующая. Эмоции направляют поведение человека, заставляют двигаться вперед или наоборот прекратить действие.

3. Защитная. Эмоции говорят о полезном или вредном воздействии на организм, помогая ему приспособиться.

4. Компенсаторная. Эмоции способны мобилизовать человека, компенсировать недостаточность информации или недостаточность возможностей человека для решения какой-либо проблемы.

5. Творческая. Творческий процесс невозможен без эмоций.

Задумывались ли вы хоть иногда, насколько мир наших чувств и эмоций разнообразен?

#### **Упражнение-игра «Угадай эмоцию».**

Упражнение способствует расширению эмоционального словаря, ощущения и понимания своих эмоций. Участникам предлагается вытянуть карточку, на которой написано название эмоции. Необходимо показать

данную эмоцию не озвучивая её. Задача других участников распознать эмоцию.

*Обсуждение:* Легко ли было показать эмоцию? Легко ли было распознать эмоцию? По какой причине? Все ли эмоции можно идентифицировать?

### **Упражнение «Хочу-не хочу»**

Работа с эмоциональным опытом, осознание эмоций, расширение психологических границ.

«На доске выписаны всевозможные чувства и эмоции. Разбейте лист на 3 колонки и распределите указанные эмоции. В первую колонку выпишите эмоции, которые вы хотели бы испытывать на службе, во вторую, которые приходится испытывать на службе, в третью, которые категорически не хотите испытывать на работе».

*Обсуждение:* Какие эмоции хочется испытывать? Можно ли всегда испытывать только положительные эмоции? Какие эмоции испытывать не хочется? Можно ли их избежать? Вы написали эмоции, которые приходится испытывать, скорее всего, они связаны с определенными ситуациями, опишите эти ситуации и их связь с эмоциями.

### **Практика: выполнение упражнений.**

#### **Обсуждение домашнего задания «Останови эмоцию»**

Каждый участник по кругу предлагает свои фотографии и рассказывает об эмоциях связанных с данными фотографиям. (Несколько работ из домашнего задания приложены в Приложении Е, фото 2-5).

*Обсуждение:* Какой опыт приобрели при выполнении данного задания? Какие сложности вызвало упражнение? Остались ли у вас те же эмоции в отношении каждого снимка сейчас?

## Информирование участников

Тип	Описание	Примеры
Позитивные	Доставляют удовлетворение, в совокупности создают ощущение довольства происходящим, счастья.	Симпатия, влюбленность, восторг, вдохновение.
Негативные	Создают общую неудовлетворенность, плохое настроение.	Страх, печаль, зависть, горе, грусть, обида, злость, тоска.
Нейтральные	Напрямую не влияют на действия индивидуума.	Равнодушие, удивление, интерес.

На протяжении жизни мы испытываем колоссальное количество переживаний. Не все из них можно описать двумя словами, многие противоречивы и неоднозначны.

Отреагирование чувств, эмоциональное отреагирование - действия и процедуры, снижающие эмоциональное напряжение, дающие внутреннее облегчение за счет освобождения от всей или части негативной энергии.

Эмоциональное отреагирование может происходить в разных формах: в форме выплеска эмоций, вентилиции эмоций и собственно эмоционального отреагирования.

Выплеск эмоций - это сброс избытка эмоциональной энергии в речи, экспрессии и действиях без проживания и без глубинной проработки проблемы. В отличие от энергичного и тем не менее достаточно поверхностного выплеска эмоций, эмоциональное проживание проблемы (так называемая вентилиция эмоций) - вещь более внутренняя и интимная. Например, если грустно, то можно выговориться, выплакаться - и иногда станет легче.

### Упражнение «Бумага стерпит все».

Возможность отреагировать эмоции, проекция эмоций, выплеск эмоций, осознание своих эмоций, трансформация эмоционального состояния.

Понадобятся большие листы бумаги (старые газеты, куски обоев), скотч, клей, возможно, карандаши или краски.

1. Вспомните о неприятной ситуации на работе, когда вы испытывали агрессию, раздражение, страх, обиду, боль. Позвольте этим эмоциям проявиться.

2 Ваша задача – создать скульптуру под названием «Моя эмоция». Делайте все, что хочется: рвите листы в клочья, мните, топчите ногами. Потом с помощью скотча или клея придайте бумаге некую форму.

3. Рассмотрите ее хорошенько, и поблагодарите за то, что вы способны чувствовать. По окончании работы со скульптурой можно сделать что угодно: трансформируйте, раскрасьте в солнечные цвета, украсьте или разберите на части и выбросьте.

*Обсуждение:* Опишите свои переживания, состояния, мысли в 1-3 этапе? Что вы чувствовали на последнем этапе? Что чувствуете сейчас?

- Данное упражнение позволяет человеку проявлять и трансформировать негативные переживания в социально приемлемой форме.

### **3. Завершающий этап**

#### **Пояснение домашнего задания**

Выбрать самые «любимые», самые часто встречающиеся эмоции и при помощи техники «Квадрат Декарта» прописать все варианты предложенных вопросов.

#### **Упражнение «Квадрат Декарта»**

Квадрат Декарта является предельно простой техникой принятия решений, которая требует для своего использования очень небольшого количества времени. При его помощи легко установить наиболее значимые критерии выбора, а также оценить последствия любого варианта принимаемого решения. Ответы прописать в квадрате, если возникают какие-либо мысли, то их тоже записать.

**Бланк к домашнему заданию**  
**Упражнение «Квадрат Декарта»**

Что происходит, в тот момент когда, а я испытываю эту эмоцию?	Что происходит в тот момент когда я не испытываю эту эмоцию?
Что не происходит в тот момент когда я испытываю эту эмоцию?	Что не происходит в тот момент когда я не испытываю эту эмоцию?

Поле для записи мыслей, идей, инсайтов при выполнении упражнения:

**Итоги. Рефлексия**

- Наше занятие подходит к концу, в следующий раз мы продолжим говорить об эмоциях, тема встречи звучит так: «Эмоциональное истощение. Нет сил, что делать? Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной профессиональной деятельности? Что можете предложить группе?

### Консультация № 3

**Тема: «Эмоциональное истощение. Нет сил, что делать?»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, корзинка, набор мячей (талисманов), бумага для записей, ручки, карандаши, влажные салфетки, бумажные платочки. Набор карт «Шкатулка старого волшебника» Т. Зинкевич-Евстигнеева, И. Куликова.

#### **1. Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Самопрезентация участников**

#### **Упражнение «Мой талисман»**

Ведущий предлагает корзинку с мячиками накрытую платком (размер мяча должен помещаться в руку). Опустив руку в корзинку, каждый участник на ощупь выбирает тот мяч, фактура которого как ему кажется, отражает потребность участника, то есть, то чего сейчас ему не хватает. После того как выбор сделан участники делятся информацией о своем мяче.

«Мой талисман сегодня вот такой....., я его выбрал по причине.....»

*Вопросы для обсуждения:* Есть ли у вас талисман? Можете ли о нем рассказать? Показать? Что он вам дает? Постоянно ли он с вами? Когда вы о нем вспоминаете?

Мячи должны быть различной фактуры, (теннисный шарик, бильярдный шар, мягкие мячики, теннисные мячи, массажные мячи). Мяч участник у себя может оставить до конца занятия.

#### **Упражнение «Один сюжет на всех»**

Ведущий раздает каждому участнику по 3 карты, набор «Шкатулка старого волшебника» Т. Зинкевич-Евстигнеева, И. Куликова.

Ведущий выкладывает первую карту и начинает сказку, участники по очереди выкладывают по одной карте и продолжают сказку. Когда очередь

вновь доходит до ведущего, он может поменять сюжет сказки. Заканчивает сказку так же ведущий, выводя к положительному завершению.

Сказку можно начать со слов: «Один усталый путник....», «Был сложный рабочий день»

### **Обсуждение домашнего задания.**

Вопросы для обсуждения: Удалось ли ответить на все вопросы, находящиеся в квадрате? Что понравилось? Какие сложности возникли при выполнении? Что чувствовали при выполнении упражнения? Возникали ли мысли, идеи, инсайты? Есть ли желание поделиться ими?

## **2. Основной этап**

### **Консультативная беседа по теме**

*Обсуждение:* Что такое истощение? Какие виды истощения бывают? Как понять, что я истощен? Причины истощения? Что делать при эмоциональном истощении? Ч Виды истощения: умственное, эмоциональное, физическое.

Эмоциональное истощение – это состояние, при котором человек постепенно утрачивает эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы.

Симптомы эмоционального истощения: потеря эмоциональности и вовлеченности в деятельность и отношения; пессимизм, циничное и безликое отношение к людям и деятельности; повышенная раздражительность и агрессивность; безразличие ко всему, апатия и постоянная усталость; неспособность сосредоточиться на задаче; тревожность и необъяснимое беспокойство; чувство одиночества, желание быть одному.

Другое: потеря аппетита, постоянное чувство усталости, Нарушение сна, учащенное сердцебиение, головные боли, потеря либидо, нарушение координации и др.

Виды помощи при истощении

1. Физическая активность. Регулярные физические упражнения, занятия спортом, йогой и медитацией – один из самых действующих способов выйти из состояния депрессии.

2. Хобби. Отвлекитесь от проблем, занявшись любимым делом: прочитайте книгу, нарисуйте картину или займитесь филателией. Просмотр телевизора не является хобби, а лишь времяпрепровождением. 3. Заведите домашнее животное. Общение с любимым питомцем может сделать вас счастливым.

4. Посвятите свои выходные дни загородным прогулкам. Проводите больше времени на свежем воздухе, хотя бы в близлежащем парке. Оставьте свои проблемы вместе электронными устройствами дома.

5. Больше общайтесь. Заведите новых друзей, наладьте прочные отношения со старыми знакомыми. Перестаньте общаться со своим отражением в зеркале. Не избегайте общественных мероприятий, например, корпоративные вечеринки. Навестите родственников. Возможно, вы давно не видели родителей, не играли с детьми. Семейные связи могут стать вашим спасательным кругом в этом эмоциональном кризисе.

6. Измените свое отношение к миру и окружающим. Не предъявляйте им завышенные требования и не позволяйте требовать лишнее от вас. Будьте уверенным в себе и напористым в достижении своих целей.

Релаксация – довольно распространенное явление и понимается всеми по-разному. Поэтому и эффект от нее можно получить разный: от пассивного расслабления под медитативную музыку до излечения серьезного заболевания. Все зависит от знаний и уровня подготовки человека. Эффективность релаксации как специального метода изучена и доказана, возможности ее безграничны, но на практике ее в основном применяют в следующих направлениях: как средство снятия мышечных «зажимов»; как способ восстановления энергетического баланса организма; как средство восстановления душевного равновесия и эмоционального отреагирования; как способ оздоровления организма. Все вышеперечисленные функции

релаксации в своей совокупности приводят к тому, что организм избавляется от хронического напряжения и получает доступ к новым ресурсам для выживания и самовосстановления. Кроме того, сам процесс глубокого мышечного и ментального расслабления благотворно влияет на вегетативную нервную систему, регулирующую деятельность внутренних органов, то вы знаете о релаксации?

## **Практика: выполнение упражнений и их вербализация**

### **Упражнение «Прогрессивная мышечная релаксация»**

Снятие напряжения и усталости, повышение работоспособности.

Подготовка

Найдите удобное положение - желательно такое, чтобы ваша голова имела опору. По ходу упражнения ваша единственная цель будет заключаться в том, чтобы добиться напряжения и расслабления в каждой группе мышц и увидеть разницу между двумя ощущениями. Вначале устройтесь как можно удобнее и закройте глаза. Начните с нескольких глубоких естественных вдохов. Сфокусируйтесь на своем дыхании. Скажите себе, что дыхание и расслабление - единственные вещи, о которых вам нужно думать именно сейчас. Очистите свое сознание. Все прочее, о чем вы беспокоитесь или должны были сделать сегодня, может подождать, пока вы не закончите. Пусть это время будет вашим. Разрешите себе уделить время расслаблению и приятному переживанию чувства расслабленности, которое вы вызовете.

Основной этап

**1. Первая группа мышц, над которой вы будете работать — это мышцы кистей и предплечий.** Сожмите кулаки, расположив большие пальцы сверху. Одновременно выверните руки, чтобы создать напряжение в предплечьях. Отметьте напряжение в кистях и предплечьях. Теперь расслабьте сразу все — и кисти, и предплечья. Дайте напряжению уйти.

Отметьте разницу между чувством расслабленности в руках, которое вы испытываете сейчас, и ощущением напряжения, которое вы вызвали несколькими секундами раньше. Сфокусируйтесь на этом различии. Глубоко вздохните. Если вы обнаружите, что начинаете испытывать беспокойство, просто вернитесь к релаксирующему упражнению, сосредоточившись на дыхании.

**2. Затем следуют плечевые мышцы, расположенные в верхней части рук.** Вдавите локти в спинку стула так, чтобы ощутить напряжение в этих мышцах. Не вдавливайте их до боли, старайтесь вызвать только напряжение. Сфокусируйтесь на напряжении в верхних мышцах рук. Теперь резко расслабьте их, избавившись от напряжения. Отметьте разницу между ощущением расслабленности, которое вы испытываете сейчас, и ощущением напряжения, которое вы чувствовали чуть раньше. Сфокусируйтесь на этом различии. Глубоко вздохните. Ощутите, насколько расслабленными стали сейчас ваши руки и кисти.

Следующей группой будут мышцы лица. Это область, в которой накапливается огромное напряжение, вызванное стрессом. Мышцы лица можно разделить на три группы.

**3. Лучше начать с области лба.** Держа глаза закрытыми, как можно выше поднимите брови. Ощутите полосу напряжения, охватывающую лобную область. Сосредоточьтесь на этом напряжении — напряжении, которое может вызываться стрессом. Теперь быстро расслабьте брови. Отметьте разницу между ощущением расслабленности, которое вы испытываете теперь, и чувством напряжения, которое вы вызвали несколькими секундами раньше. Сфокусируйтесь на этом различии.

**4. Сейчас займемся областью глаз и носа.** Не стесняйтесь, у всех глаза закрыты. Крепко зажмурьте глаза, одновременно наморщивая и подтягивая к ним нос. Сфокусируйтесь на напряжении вокруг глаз, носа и в щеках. Прочувствуйте это напряжение. Теперь разом расслабьте лицо. Отметьте разницу между ощущением расслабленности в этой области,

которое вы испытываете теперь, и чувством напряжения, которое вы только что вызвали. Сфокусируйтесь на этом различии.

**5. Давайте теперь обратимся к третьей области, рту.** Сжав челюсти, постарайтесь опустить уголки рта, чтобы получить перевернутую клоунскую улыбку. Сфокусируйтесь на возникшем ощущении. Теперь разом расслабьте лицо. Отметьте разницу между чувством расслабленности, которое ощущается в лице теперь, и ощущением напряжения, которое вы чувствовали несколько секунд назад. Сфокусируйтесь на этом различии. Несколько раз глубоко вздохните, чувствуя, как с каждым выдохом уходит напряжение в области рта, до тех пор, пока мышцы не расслабятся полностью.

**6. Теперь вам предстоит поработать над областью шеи и плеч.** В этой зоне концентрируется излишек напряжения, обусловленного стрессом. Опустите подбородок на уровень адамова яблока так, чтобы он почти касался груди. Прочувствуйте напряжение, которое вы вызываете в шее. Сфокусируйтесь на этом напряжении.

Теперь резко расслабьте шею, освободите ее. Отметьте разницу между ощущением расслабленности, которое вы испытываете сейчас, и чувством напряжения, которое вы вызвали несколькими секундами раньше. Сфокусируйтесь на этом различии. Вздохните очень глубоко и очень медленно и с каждым выдохом избавляйтесь от напряжения в плечах. Когда все напряжение уйдет, дайте плечам опуститься.

Если вам неудобно напрягать шею описанным методом, попробуйте другой. Не важно, как вы создаете напряжение. Если вы в состоянии почувствовать разницу между напряжением и релаксацией, то вы выполняете упражнение правильно. Создать напряжение в этой области можно другим способом, осторожно запрокинув голову, как если бы вы упирали ее в загривок. Экспериментируйте, пока не найдете оптимальный для себя способ вызывать напряжение в задней части шеи. Помните, что никогда не следует доводить напряжение до болевого ощущения.

**7. Следующей зоной является срединная часть туловища.** Глубоко вдохнув, отведите плечи назад, пытаясь свести лопатки, и одновременно прогнитесь. Вы почувствуете напряжение в области живота и груди, вызванное задержкой дыхания, а также напряжение верхней и нижней частях спины, которое вызвано сведением лопаток и прогибом спины.

Оставаясь в этом положении, отметьте, каким ощущается напряжение. Затем медленно выдохните, давая напряжению вытечь из вас по мере релаксации. Отметьте разницу между ощущением релаксации и чувством напряжения, которое вы вызвали в этой области всего несколько секунд назад. Дыша очень медленно и глубоко, отметьте и запомните разницу между этими двумя ощущениями. Сфокусируйтесь на этой разнице.

**8. Две последние группы относятся к мышцам ног.** Сначала поднимите ноги перед собой, как будто хотите убрать их со стула (если вы упражняетесь лежа, поднимите ноги под углом примерно в 45°). Теперь, не меняя положение ног, вытяните пальцы по направлению к полу. Почувствуйте напряжение, которое возникло в ногах от пальцев до бедер. Сфокусируйтесь на этом напряжении. Теперь расслабьте ноги и дайте им мягко упасть на пол. Ощутите расслабленность в ногах. Отметьте и запомните, на что похоже это чувство.

**9. Наконец, поднимите ноги снова и удерживайте их перед собой.** На этот раз тяните стопу на себя так, чтобы пальцы смотрели в потолок. Ощутите напряжение, которое появилось в ногах от пальцев до бедер.

Теперь расслабьте ноги и дайте им мягко упасть на пол. Отметьте разницу между чувством расслабленности, которое вы испытываете в ногах теперь, и чувством напряжения, которое вы ощущали всего несколько секунд назад. Сфокусируйтесь на этом различии. Дышите очень глубоко и очень медленно, дайте ощущению релаксации пропитать мышцы ваших ног и распространиться на мускулы всего тела.

В течение нескольких секунд продолжайте держать глаза закрытыми и сфокусируйтесь на ощущениях в мышцах. Мысленно ощупайте свои мышцы и проверьте, не остались ли какие-то из них напряженными.

Если вы заметите какое-либо напряжение, сосредоточьтесь на этой зоне, приказывая мышцам расслабиться и раскрепоститься, и дайте напряжению уйти. Вы можете решить еще раз напрячь и расслабить те мышцы, которые расслабились не так, как другие, когда вы выполняли упражнение в первый раз. Двух раз достаточно.

Не стремитесь к тому, чтобы все мышцы расслабились одинаково. Мышцы, которые особенно трудно расслабить, в конце концов будут задействованы, когда релаксация других мышц приобретет тотальный характер. Когда вы окинете свои мышцы внутренним взором и сфокусируете внимание на ощущении расслабленности во всем теле, откройте глаза и продолжайте отмечать телесные ощущения по мере того, как будете вновь осваиваться в помещении.

*Обсуждение:* расскажите, что чувствовали во время визуализации? что после? получилось расслабиться?

### **Памятка «О чем нужно помнить при выполнении релаксирующих упражнений»**

1. Никогда не напрягайте мышцы до ощущения боли. Вам нужно достичь явного мышечного напряжения, не переступая болевого порога. Если перед началом упражнения в той или иной группе мышц ощущается боль - например, в шее, спине, лицевые боли, то будьте особенно осторожны. Напрягайте эти мышцы очень бережно, следите за ощущениями и продолжайте лишь в том случае, если последовательное напряжение и расслабление будут облегчать боль. Если боль от напряжения усиливается, остановитесь. Перейдите к другой группе мышц. Расслабленность, которую вы создадите в других

мышцах, в конце концов распространится и на группу хронически напряженных мышц.

2. Всегда максимально усиливайте разницу между напряжением и расслаблением. Когда вы ослабляете напряжение, делайте это целиком и сразу.

3. По ходу упражнений обращайтесь внимание на контраст между ощущениями напряжения и расслабления. Если вы обнаружили, что во время упражнения ваши мысли где-то далеко, сконцентрируйте внимание на мышцах.

4. Не засыпайте во время упражнения. Вам нужно научиться расслабляться в любой момент вашей повседневной деятельности. Не стоит осваивать эту технику только для того, чтобы заснуть.

### **3. Завершающий этап**

#### **Пояснение домашнего задания**

Участникам предлагается выполнить упражнение «10 поводов для радости». Каждый участник должен записывать ежедневно в течении недели, минимум 10 поводов которые позволили ему испытать чувство радости в течении дня. Ведущий дает пояснения и отвечает на вопросы.

#### **Итоги. Рефлексия**

- Занятие подходит к концу, мы много говорили об эмоциях, а следующая встреча будет посвящена самовосприятию личности, т.е. как вы на себя смотрите как на человека, как на профессионала, как к себе относитесь. Тема звучит так: «Личностное восприятие». А сейчас давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной профессиональной деятельности? Что можете предложить группе?

## **Консультация № 4**

**Тема: «Личностное восприятие»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, цветные маркеры, листы для рисования, клей, ножницы, журналы, фотографии, картинки отражающие различное состояние, гуашь, баночки для воды, кисти различных номеров и фактур, влажные салфетки, бумажные платочки.

### **1. Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Самопрезентация участников**

Мы постоянно живем в мире звуков. Но мы слышим и осознаем только часть их. Покоя никогда не бывает. Тишина – это способность человека создавать ее самому себе. На самом деле тишины в чистом виде нет.

Слух нам дан, чтобы слушать тишину и звуки. Английский естествоиспытатель Д. Бернал говорил, что 5% информации поступает нам через уши/

#### **Упражнение «Большой Ух»**

Помните ли вы мультфильм «Большой Ух»? Предлагаю сейчас представить себя героем этого мультфильма, закрыть глаза и послушать то, что происходит вокруг. Постарайтесь услышать не менее 4 звуков. Время «слушанье» 1 минута. После этого необходимо записать то, что услышали и по кругу поделиться своей информацией, Начиная со слов, «Я услышал в этом мире .....».

Подсчет звуков помогает остановить поток мыслей и настроиться на рабочий лад.

#### **Упражнение «Групповое настроение»**

Группе предлагается сделать коллаж. Каждый из участников пребывает сейчас в каком-то состоянии, кто-то спокоен, у кого-то тревога, кто-то перевозбужден. Свое состояние каждый может выразить через рисунок,

аппликацию, пятно, скульптуру. Работа выполняется на общем ватмане, то есть вместе. В итоге получится целостная картина, мы сможем посмотреть на настроение группы в целом.

*Вопросы для обсуждения:* Какие трудности у вас возникли в процессе выполнения? что вы думаете о коллаже в целом и о своем месте в нем? как данная работа связана с событиями рабочего дня?

### **Обсуждение домашнего задания**

*Вопросы для обсуждения:* Какое упражнение вы выбрали? Какие ощущения были в процессе работы? после? Как это упражнение можно использовать учителю?

## **2. Основной этап**

### **Упражнение: «Вот какой Я»**

Участники тренинга получают от ведущего салфетки (можно разного цвета).

Ведущий:

-У каждого из вас в руках салфетка.

-Разорвите салфетку на столько частей, на сколько посчитаете необходимым.

-Закончили? - А теперь послушайте правила каждый участник должен рассказать о себе столько качеств личности, сколько у него оторванных клочков. Информация может быть, как положительная, так и отрицательная. Но только та, которую вы посчитаете нужным говорить.

*Вопросы для обсуждения:* Сложно ли вам было говорить о себе?

Что было сложнее говорить, хорошее или плохое?

### **Обсуждение домашнего задания.**

*Вопросы для обсуждения:* Удалось ли найти поводы для радости? Что понравилось? Какие сложности возникли при выполнении? Что чувствовали

при выполнении упражнения? Возникали ли мысли, идеи, инсайты? Есть ли желание поделиться ими?

### **Консультативная беседа по теме**

Вопросы для обсуждения: Что такое самовосприятие? Что такое самооценка? Какой бывает самооценка? Как самовосприятие и самооценка влияют на профессиональную деятельность? Как оценка других влияет на профессиональную деятельность? Можно ли изменить отношение к себе?

**Самовосприятие** - процесс ориентировки человека в собственном внутреннем мире в результате самопознания и сравнения себя с другими людьми.

**Самоотношение** – проявление специфики отношения личности к собственному «Я». Компоненты самоотношения: самоуважение, симпатии, самопринятие, любовь к себе, чувство расположения, самооценку, самоуверенность, самоунижение, самообвинение, недовольство собой, близость, выражение смысла «Я» для субъекта, переживание собственной ценности, выражающееся в чувстве самоуважения.

**Самооценка** - оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Относясь к ядру личности, самооценка является важным регулятором ее поведения. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности. Самооценка тесно связана с уровнем притязаний человека, т. е. степенью трудности целей, которые он ставит перед собой. Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, вследствие чего его поведение становится неадекватным (возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и др.). Самооценка получает объективное выражение в том, как человек оценивает возможности и результаты

деятельности других (например, принижает их при завышенной самооценки). В работах отечественных психологов показано влияние самооценки на познавательную деятельность человека (восприятие, представление, решение интеллектуальных задач) и место самооценки в системе межличностных отношений, определены приемы формирования адекватной самооценки, а в случае ее деформации — ее преобразований путем воспитательных воздействий на личность.

### **Виды самооценки:**

Завышенная	Заниженная	Адекватная
<p>Искаженное представление о себе в сторону восхваления достоинств и игнорирования недостатков. Завышенное самовосприятие для человека лучше, чем заниженное, поскольку позволяет двигаться вперед. Но близких друзей у таких людей немного, часто они остаются в одиночестве.</p>	<p>Человек с заниженной самооценкой относится к себе без особой теплоты, он не удовлетворен тем, как складывается его жизнь. Во внешних проявлениях у такого индивида выражены: частая самокритика; регулярно возникающее чувство вины; желание угодить другим людям; боязнь сделать что-то неправильно. При этом объективные данные у человека хорошие, потенциал есть, но из-за страха совершить ошибку они часто не реализуются.</p>	<p>Оценка человека совпадает с реальной действительностью. Человек трезво осознает свои сильные и слабые стороны, знает возможности и потребности, определяет внутренний потенциал.</p>

### **Практика: выполнение упражнений и их вербализация**

#### **Упражнение «Карикатура».**

Нарисовать дружеский шарж или карикатуру на себя под названием «Вот такой я военный», и т.п. В юмористической форме изобразить собственные

черты, которые мы стараемся в себе развивать, и которые стали неотъемлемой частью профессии.

*Обсуждение:* нужно представить свой шарж, рассказать о своих чертах, проанализировать образ на рисунке.

### **Упражнение "Мой день рождения через 10 лет"**

Ведущий предлагает расположиться поудобнее.

Вы можете слышать мой голос и закрыть глаза. Глубоко вздохните: почувствуйте, как прохладный воздух касается крыльев вашего носа: почувствуйте теплый воздух вашего выдоха. С каждым вдохом и выдохом вы все больше расслабляетесь. Тело становится расслабленным. Теперь мысленно представьте, что перед вами окно в будущее, и вы можете увидеть в нем себя через 10 лет. Внимательно посмотрите в это окно: В нем вы в свой день рождения через 10 лет. Оглянитесь вокруг: Кто вас окружает?.. Какие у них лица?.. В каком помещении вы находитесь?.. Что вокруг вас?.. Как вы выглядите? Чего вы добились за эти десять лет?...

Сделав глубокий вдох, вы почувствуете, как волшебное окно растворяется в воздухе. Снова чувствуете свою одежду, слышите звуки в этой комнате, и за ее дверью. Вы делаете вдох, и открываете глаза.

*Вопросы для обсуждения:* Поделитесь своими переживаниями после выполнения упражнения, открыли ли вы в себе что-то новое, изменилось ли ваше отношение к себе.

### **3. Завершающий этап.**

#### **Пояснение домашнего задания**

Каждый участник получает инструкцию по выполнению домашнего упражнения. Ведущий дает пояснения и отвечает на вопросы.

#### **Итоги. Рефлексия**

- Наше занятие подходит к концу, мы начали говорить о самовосприятии тема для следующего занятия «Чего я достиг в профессии?».

Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной профессиональной деятельности? Что можете предложить группе?

### **Инструкция для выполнения домашнего задания**

#### **Упражнение «Определяем собственную сущность»**

Данное упражнение, которое заключается в объективном и беспристрастном наблюдении за самим собой, поможет определить собственную сущность и развить самосознание.

Каждого из нас можно сравнить с многослойной луковицей. Наша истинная сущность спрятана за социальными масками, которые мы вынуждены постоянно носить, чтобы не демонстрировать окружающим наши реальные мысли и чувства, как отрицательные, так и положительные.

Положительные чувства и мысли, которые мы часто игнорируем и подавляем, помогут нам определить нашу истинную сущность. Чтобы выполнить данное упражнение, вам необходимо найти тихое и укромное место, где вас точно никто не потревожит.

Возьмите чистую тетрадь и на первой странице напишите заголовок в виде вопроса: «Какова моя истинная сущность?» или «Кем я являюсь на самом деле?».

Как можно быстрее дайте себе честный ответ на этот вопрос и запишите его в тетрадь. Не думайте слишком много над вопросом, иначе у вас не получится дать на него реально честный ответ.

Чтобы правильно и предельно честно ответить на этот важный вопрос, вам нужно отбросить мнения родных, знакомых, коллег, окружающих людей. Важно только то, что вы сами думаете о себе. Этот вопрос можно задавать

себе несколько раз в день. Не забывайте каждый раз проставлять дату перед тем, как записать ответ.

Ответив на вопрос, примите удобную позу и закройте глаза. Еще раз задайте себе вопрос о том, кем вы являетесь на самом деле, а затем дайте ответ, но уже не письменно, а в виде возникшего в ваших мыслях визуального образа. Этот образ не следует обдумывать или корректировать. Важен именно тот образ, который сразу же возник после вашего вопроса.

Откройте глаза и сразу же запишите описание образа в тетрадь. Какой именно образ вы увидели? Обладал ли он какими-то особенностями? Что в возникшем образе сразу же привлекло ваше внимание? Какое значение этот образ имеет для вас? Как этот образ влияет на вашу повседневную жизнь? Не забудьте описать и те чувства, которые возникли у вас, когда вы увидели образ.

Встаньте, выйдите на середину комнаты, замрите в стоячем положении. Закройте глаза, задайте себе тот же вопрос, а затем внимательно проследите за теми движениями, которые начнет делать ваше тело. Вы должны не только следить за движениями, но и в полной мере чувствовать их. Ни в коем случае не берите эти движения под контроль и не поддавайте их корректировке. Вы должны полностью довериться своему телу.

Запишите или запомните все движения, которые делало ваше тело. Это очень важно, ведь при помощи движений ваше физическое тело дает вам возможность определить вашу истинную сущность.

## **Консультация № 5**

**Тема: «Чего я достиг в профессии?»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, листы для рисования, гуашь, баночки для воды, кисти различных номеров и фактур, влажные салфетки, бумажные платочки, мелкие однотипные предметы: кнопочки, семечки или скрепочки и т.д. в большом количестве.

### **1. Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Самопрезентация участников**

#### **Упражнение «Девиз из спичек»**

Из спичек выложить слово, фразу, которая отражает настроение участников. После этого каждый участник презентует в 2-3 предложениях свой девиз.

#### **Упражнение «Я сегодня Дед Мороз я подарок вам принес...»**

Ведущий предлагает подарить подарки не материальные предметы, а различные состояния, настроения, абстрактные понятия, жесты и т.п. Чтобы было более понятно, начинает первым и приводит пример. «Я сегодня Дед Мороз я подарок вам принес, я принес вам свою улыбку, потому что рад вас всех видеть».

Участники, начиная со слов «Я сегодня Дед Мороз я подарок вам принес...» по кругу делятся своими подарками и объясняют их значение.

#### **Обсуждение домашнего задания.**

*Вопросы для обсуждения:* Что ощущали на разных этапах выполнения упражнения? Изменилось ли ваше отношение к себе? Возникали ли трудности?

## **2. Основной этап**

### **Консультативная беседа по теме**

Беседа о профессиональных достижениях. Тема очень важна. Так как именно успехи или неудачи на работе во многом и формируют как профессионалов.

Вопросы для обсуждения: Что можно считать профессиональными достижениями в работе военнослужащего? Каким вы видите образ успешного военного? Что можно считать провалами или неудачами? Откуда берется склонность занижать свои достижения и к чему она приводит? Как связаны профессиональные достижения и эмоциональное выгорание?

### **Редукция профессиональных достижений (компонент выгорания)**

- возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Важное проявление синдрома выгорания - это постепенно нарастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие и апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности. Замечая за собой негативные чувства или проявления, человек винит себя, у него снижается как профессиональная, так и личная самооценка. Он начинает переживать чувство собственной несостоятельности, безразличие к работе, а возможно, и утрату прежде значимых для него жизненных ценностей.

### **Практика: выполнение упражнений и их вербализация**

#### **Упражнение «Структурная расстановка на предметах»**

Цель: разрыв прежней негативной связи и созданию новой, позитивной. Прodelывая его, желательно подключить воображение и представить, что и в мозгу одновременно с Вашей работой происходит разрыв первой нейронной цепочки и, соответственно, формирование второй, желательной.

Вам понадобятся: мелкие однотипные предметы: кнопочки, семечки или скрепочки и т.д. в большом количестве;

- зона, пространство, которое Вы разделите мысленно на 3 части: 1 часть – зона сформировавшейся негативной реакции, 2 – зона хаоса, разрыва шаблона, 3 – зона нового, позитивного образа.

В первом пространстве начните собирать из мелких предметов ту мыслеформу, которая Вас одолевает (все плохо, мне больно, меня все предают, нет денег и т.д.). Она может выглядеть как слово: боль, измена, дефицит или как образ: камень, черная туча, острый меч...

Какое-то время посмотрите на эту конструкцию. Скажите: «Это было. Это – часть моей жизни, моего опыта».

Теперь перенесите кусочки, детальки конструкции во вторую зону хаоса. Положите их в случайном порядке. Погрузитесь в разбалансированное состояние, несобранное, хаотичное, нелогичное. Наблюдайте, чувствуйте разрыв шаблона.

Далее, в третьей зоне начните собирать новую мыслеформу (все из тех же кнопочек, переносимых из второй зоны), она тоже может быть похожа на слово, собранное из бусинок, скрепок: уверенность, здоровье, счастье и т.д. возможно, Вы соберете целое предложение. Или это образ, отражающий новое, желаемое состояние: солнце, целеустремленная вверх стрела, круг, как символ спокойствия, завершенности и прочее.

### **Упражнение «Рисование в технике правополушарное рисование».**

Методика рисования правым полушарием помогает избавиться от всех подсознательных блоков и зажимов. Она способствует:

- проявлению индивидуальности;
- повышению внимательности;
- упрощению творческого процесса;
- улучшению общего эмоционального состояния;
- отключению анализа деятельности;

- раскрытию творческих способностей;
- избавлению от внутренних барьеров;
- обретению внутренней гармонии.

Рисунок «Водопад». Один из рисунков представлен в Приложении Е фото 6.

### **Упражнение «Я – Алла Пугачева»**

Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимого для него и в то же время известного присутствующим человека (Алла Пугачева, президент США, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу, показывает жест, характеризующий его героя). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира». После проведения упражнения проводится обсуждение, в ходе которого каждый участник вербализует те чувства, которые возникли у него в ходе презентации. Данное упражнение способствует повышению самооценки и может быть использовано при отработке навыка уверенного поведения.

### **3. Завершающий этап.**

#### **Пояснение домашнего задания**

#### **Упражнение «Стань уверенным»**

Переход из одного состояния в другое сопровождается соответствующей перегруппировкой лицевых мышц. Например, улыбка передаёт нервные импульсы в эмоциональный центр мозга. Результат – чувство радости и расслабления. Попробуйте улыбнуться и удержите улыбку 10-15 секунд. Измените улыбку на ухмылку – почувствуйте недовольство. Примите гневный вид – почувствуйте гнев. Ваше лицо, голос, жесты, осанка могут вызвать любое чувство.

А если вы не уверены в себе, то постоянно делайте вид уверенного человека. Если вы горбитесь – выпрямитесь, контролируйте свой голос – чтобы он не дрожал, не теребите ничего в руках. Вы можете говорить себе:

«Я должен быть уверенным в себе. Я не могу в действительности стать таковым, но я могу контролировать свою осанку, следить за своим голосом, за своим лицом. Я буду выглядеть уверенным в себе человеком». И вы станете уверенным в себе человеком.

### **Упражнение «Список моих успехов»**

Чтобы укрепить уверенность в себе, возьмите за правило вспоминать о своих хороших качествах и успехах и забывать о промахах. Успех порождает успех. Маленькие удачи - это ступеньки к крупным достижениям. Первым делом надо составить список собственных достоинств и в дальнейшем методично его пополнять. Записывайте все, что вам в себе нравится, все свои положительные качества. Опишите случаи, когда вы добивались успеха, причем где угодно: дома, на работе, в школе и т.д. Продолжайте расширять список по мере того, как что-то вспоминается или совершается. Придерживаясь подобной практики, то есть, чаще вспоминая о своих успехах и хороших качествах и реже обращая внимание на неудачи, вы вскоре заметите, что добиваетесь даже больших успехов, чем мечтали.

### **Итоги. Рефлексия**

- Наше занятие подходит к концу, мы начали говорить о самовосприятии, тема следующей встречи «Стресс на службе. Страшно? Нужно? Неизбежно?»

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной профессиональной деятельности? Что можете предложить группе?

## **Консультация № 6**

**Тема: «Стресс на службе. Страшно? Важно? Надо ли?»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, чайник, чайные кружки разных форм и размеров, разные виды чая по 7 пакетиков каждого сорта, несколько видов конфет (необходимо подобрать несколько сортов и в различных сочетаниях обертки), бумага для письма, ручки, карандаши,, влажные салфетки, бумажные платочки.

### **1. Организационный этап**

#### **Приветствие**

#### **Самопрезентация сотрудников**

#### **Упражнение «Почаюем!»**

Данное упражнение способствует созданию благоприятной атмосферы, включение участников в работу.

Участникам предлагается выбрать себе кружку и вид чая, и взять понравившуюся сладость, заварить чай и занять удобное место. Каждый участник в 2-3 предложениях описывает свой выбор кружки, чая и сладости, делится вкусовыми ощущениями и эмоциями.

#### **Упражнение «Дыхательная медитация»**

Ключ к глубокому дыханию состоит в том, чтобы глубоко вдыхать из брюшины, захватывая столько свежего воздуха легкими, сколько возможно. Когда вы делаете глубокий вдох из брюшины, а не вдыхаете поверхностно верхней частью груди, вы втягиваете больше кислорода. Чем больше кислорода вы получаете, тем меньше ваше напряжение, меньше одышка и меньше тревога.

1. Сядьте комфортно и выпрямите спину. Положите одну руку на грудь, а другую - на живот.

2. Вдохните через нос. Рука на вашем животе должна подняться. Рука на вашей груди должна двинуться лишь немного.

3. Выдохните через рот, выдавливая столько воздуха, сколько сможете, при этом сжимая свои брюшные мышцы. Рука на животе должна двигаться во время выдоха, но рука на груди должна двинуться лишь немного.

4. Продолжайте дышать через нос и выдыхать через рот. Попробуйте вдохнуть так, чтобы ваша нижняя часть брюшины поднялась, а потом “спала”. Медленно считайте во время выдоха. Обсуждение домашнего задания.

## **2. Основной этап**

### **Консультативная беседа по теме**

*Обсуждаемые вопросы:* Что такое стресс? Зачем нам стресс? Какие последствия имеет стресс? Как работа учителя связана со стрессом? Что такое стрессоустойчивость? Можно ли развивать стрессоустойчивость?

Стресс — это ответная реакция организма человека на перенапряжение, негативные эмоции или просто на монотонную суету. Во время стресса, организм человека вырабатывает гормон адреналин, который заставляет искать выход. Стресс в небольших количествах нужен всем, так как он заставляет думать, искать выход из проблемы, без стресса вообще жизнь была бы скучной. Но с другой стороны, если стрессов становится слишком много, организм слабеет, теряет силы и способность решать проблемы.

Стресс (от англ. stress — нагрузка, напряжение; состояние повышенного напряжения) - совокупность неспецифических адаптационных (нормальных) реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов–стрессоров (физических или психологических), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). В медицине, физиологии,

психологии выделяют положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) формы стресса.

Эмоциональный стресс - эмоциональные процессы, сопровождающие стресс, и ведущие к неблагоприятным изменениям в организме. Во время стресса, эмоциональная реакция развивается раньше других, активизируя вегетативную нервную систему и её эндокринное обеспечение. При длительном или многократно повторяющемся стрессе эмоциональное возбуждение может застывать, а функционирование организма — разлаживаться.

Стрессор (от англ. stress — давление, нажим, напор, гнёт, нагрузка, напряжение; синонимы: стресс-фактор, стресс-ситуация) — фактор, вызывающий состояние стресса. Неспецифический раздражитель или же воздействие, вызывающее стресс.

Влияние стресса на здоровье. Стресс и его последствия – прямо пропорциональные явления, чем сильнее и длительнее стресс, тем большее негативное влияние он оказывает и в первую очередь на здоровье. Стресс нарушает привычный ритм жизни человека. Вследствие сильного нервного перенапряжения под «ударом» оказываются наиболее уязвимые системы организма: сердечнососудистая, желудочно-кишечный тракт, эндокринная система.

Возможно развитие таких заболеваний, как: стенокардия, повышение сахара в крови, гипертония, инфаркт, повышение уровня жирных кислот, гастрит, бессонница, язва желудка, неврозы, хронический колит, желчекаменная болезнь, депрессия, снижение иммунитета, как результат частые простуды и пр. Влияние стресса на организм человека может проявиться не сразу, а иметь отсроченное во времени развитие серьезного, а иногда опасного для жизни, заболевания. Не зря медики предупреждают нас, что «все болезни от нервов».

Польза кратковременного стресса. Благодаря ему происходит стимуляция образования нервных клеток. Нейроны созревают и

встраиваются в нейронные сети, в результате чего память может улучшаться. Также небольшая стрессовая ситуация помогает ускорить процессы головного мозга, поэтому человек более активно занимается нужной работой. Положительное влияние стресса (в короткой форме) лежит в тонизировании иммунной системы, что благоприятно сказывается на состоянии. Стресс способен поднимать количество адреналина в крови, обострять обоняние и осязание, что нужно для взаимосвязи с окружающим миром и поддержки организма в «боевой готовности». Если бы люди освободились от ежедневных стрессов, то это спровоцировало бы болезни, меланхолию, скуку и отупление. Ведь эмоции и волнения очень нужны человеку.

Стрессоустойчивость — это совокупность качеств, позволяющих организму спокойно переносить действие стрессоров, без вредных всплесков эмоций влияющих на деятельность и на окружающих, а также, способных вызывать психические расстройства.

Стрессоустойчивость – это способность человека выдерживать стрессовые нагрузки без негативных последствий. Стрессоустойчивый человек – это человек, у которого стресс завершается естественным образом на стадии восстановления внутренних резервов организма.

## **Практика: выполнение упражнений и их вербализация**

### **Упражнение «Мои профессиональные стрессоры»**

*Цель:* осознание профессиональных стрессоров, снижение уровня тревожности и напряжения.

*Инструкция:* Стрессор – это ситуация, вызывающая стресс. Ваша задача заполнить таблицу, в первой колонке нужно указать 5 стрессоров, связанных с профессиональной деятельностью, во второй - нужно расположить эти же стрессоры в порядке уменьшения силы их влияния на вас, третья колонка - это ваши действия, которые помогают справиться с ситуациями.

После заполнения таблицы ведущий выписывает стрессоры участников на доску, отмечая часто встречающиеся.

**Бланк-таблица для упражнения «Мои профессиональные стрессоры»**

Мои стрессоры		Мои действия

*Примерные вопросы для обсуждения:* Что вы можете сказать о получившемся списке стрессоров? Какие способы справиться с ними вы используете? Какие способы будут самыми конструктивными?

**Обсуждение памятки**

**Памятка Как повысить стрессоустойчивость?**

Принимать происходящее

Выбирать активное поведение и творческий поиск

Искать в стрессовых ситуациях возможность своего развития

Сделать физическую активность неотъемлемой частью своей жизни

Подавлять конкурирующую деятельность

Сконцентрироваться на будущих действиях

Планировать

Нести ответственность только за свою часть работы

Сотрудничать с людьми, которые значимы для вас

Помогать людям  
Смеяться  
Выражать негативные эмоции  
Меньше беспокоиться о негативном влиянии стресса  
Вовремя перезагружаться  
Отдыхать от информационной перегруженности  
Вовремя говорить «нет»  
Работать со своей физиологической реакцией на стресс

### **3. Завершающий этап.**

#### **Пояснение домашнего задания**

#### **Упражнение «Ода о себе»**

Возьмите лист бумаги. Успокойтесь, расслабьтесь, при необходимости посмотрите на себя в зеркало. Напишите себе хвалебную оду. Хвалите себя! Желайте себе добра, здоровья, успехов в делах, работе.

Любви и всего остального. Форма изложения – небольшие предложения из 5-10 слов в прозе или в стихах. Напишите себе несколько од. Выберите из них ту, которая нравится больше всего. Красиво перепишите, если можно – поместите в рамочку и повесьте (поставьте) на видном месте. Каждое утро прочитывайте эту оду вслух или мысленно. Почувствуйте, как при чтении оды у вас повышается настроение, жизненный тонус, как вы наполняетесь жизненными силами, и окружающий мир становится светлым и радостным.

#### **Упражнение «Найти и запомнить»**

В течение дня найдите десять поводов для радости, порадитесь от души и проследите, как изменилось ваше состояние в этот момент. При возможности - посмотритесь в зеркало, почувствуйте и постарайтесь запомнить ощущения в теле. Вечером запишите 10 причин, которые вызвали радость.

На следующий день найдите десять поводов для удивления и проследите, как меняется состояние.

По такой же схеме отработайте все эмоции, повышающие эффективность человеческой деятельности: принятие, доверие, интерес, восхищение, удивление.

Ведущий дает пояснения и отвечает на вопросы.

### **Итоги. Рефлексия**

- Наше занятие подходит к концу, мы говорили о стрессе и стрессоустойчивости, тема следующей встречи «Забота учителя о своем здоровье. Ресурсы».

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной профессиональной деятельности? Что можете предложить группе?

## **Консультация № 7**

**Тема: «Забота военнослужащих о своем здоровье. Психосоматика»**

Длительность: 1,5 часа (90 минут).

Оборудование: бейджи, мяч, цветные стикеры, влажные салфетки, бумажные платочки.

### **1. Организационный этап**

Приветствие. Вводное слово психолога.

#### **Самопрезентация участников**

#### **Упражнение «Комплимент».**

Условие проведения: ведущий бросает мяч участнику, предварительно назвав его по имени, и говорит комплимент. Поймавший мячик, благодарит за комплимент словом «спасибо», глядя в глаза ведущему. Затем бросает мяч другому участнику.

#### **Упражнение «Сорока - ворона»**

Участникам предлагается порисовать на ладошке. Необходимо построиться колонной, каждый участник при этом смотрит в спину своего товарища. Ведущий нарисует картинку и прячет, затем такой же рисунок он изображает пальцем на ладони у того кто стоит последним в колонне. Задача участников, постараться почувствовать и передать как можно точнее этот рисунок дальше, до самого первого. А первый затем воспроизведет этот рисунок на бумаге, в конце рисунок сравнивают с первоначальным вариантом.

#### **Обсуждение домашнего задания.**

- Что нового вы поняли о себе в процессе выполнения этих упражнений? Получилось ли применить их в рабочей деятельности?

## 2. Основной этап

### **Консультативная беседа по теме**

*Обсуждаемые вопросы:* Что такое здоровье? Какие виды здоровья можно выделить? Что такое психосоматика? Что вы знаете о взаимосвязи физического и психического здоровья? Что вы можете сказать о здоровье учителя? Как состояние здоровья влияет на его деятельность? Как вы заботитесь о своем здоровье? Что еще вы можете сделать для сохранения здоровья?

Здоровье - состояние любого живого организма, при котором он в целом и все его органы способны полностью выполнять свои функции; отсутствие недуга, болезни. По уставу ВОЗ, «здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов».

Душевное здоровье - способность человека справляться со сложными обстоятельствами жизни, сохраняя оптимальный эмоциональный фон и адекватность поведения.

Психическое здоровье (духовное или душевное) - согласно определению ВОЗ - это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь своего сообщества.

Критерии психического здоровья:

- осознание и чувство непрерывности, постоянства и идентичности своего физического и психического «Я»;
- чувство постоянства и идентичности переживаний в однотипных ситуациях; критичность к себе и своей собственной психической продукции (деятельности) и её результатам;
- соответствие психических реакций (адекватность) силе и частоте средовых воздействий, социальным обстоятельствам и ситуациям;

- способность самоуправления поведением в соответствии с социальными нормами и правилами, законами; способность планировать собственную жизнедеятельность и реализовывать эти планы.

- способность изменять способ поведения в зависимости от смены жизненных ситуаций и обстоятельств.

Психосоматика - направление в медицине (психосоматическая медицина) и психологии, изучающее влияние психологических факторов на возникновение и течение соматических (телесных) заболеваний. В рамках психосоматики исследовались и исследуются связи между характеристиками личности (конституциональные особенности, черты характера и личности, стили поведения, типы эмоциональных конфликтов) и тем или иным соматическим заболеванием.

Для сохранения и поддержки здоровья военнослужащего необходимо применять:

- лечебно-оздоровительные упражнения:
- упражнения для позвоночника;
- упражнения для осанки;
- упражнения для шейного отдела позвоночника;
- следить за своим физическим здоровьем:
- полноценное питание; достаточный сон;
- соблюдение правил личной гигиены;
- режим труда и отдыха;
- занятия спортом; соблюдать психоэмоциональное равновесие;
- позитивное мышление; оптимизм;
- управление эмоциями;
- доброжелательное отношение к людям; любовь к себе.

### **Практика: выполнение упражнений и их вербализация**

#### **Упражнение «Чувства в теле»**

*Инструкция.*

1. Нарисуйте на листе силуэт своего тела. Внимательно посмотрите на себя со стороны и позвольте чувствительным участкам тела начать проявляться в себе. Пусть на ум приходят различные чувства, эмоции, состояния, наблюдайте: 1. Где они расположены, какого размера, какого цвета и насыщенности, нравятся ли цвета. 2. Нарисуйте все, что увидели. Подпишите.

*Самоанализ:*

На какой участок смотреть приятно смотреть, а какой вызывает дискомфорт? К какому участку есть отторжение? Потрогайте каждый участок в реальном теле, какие чувства там живут? Есть совпадения? Совпадает ли цвет, размер? Есть ли пустоты? Прочувствуйте их. Заполните.

Если чувствуете дискомфорт от какого-то участка:

а) Назовите его: «Это боль, она расположена в груди, черного цвета».

б) Возможно, вспомнится конкретная ситуация и человек, с которым эта боль связана. Тогда представьте его перед собой и скажите: «Мне очень больно, эта боль связана с тобой». Вы сейчас проговорили свое чувство и таким образом выпустили его в какой-то мере наружу.

в) Попробуйте выпустить чувство (боль, злость) на уровень действия: подвигаться, постучать ногами (если чувство в ногах), похлопать в ладоши (если в руках), взять пластиковую бутылку и простучать ею злость, скомкать листы бумаги и пошвырять их. Делайте с чувством то, что Вам захочется.

г) Проживите чувство, осознавая его в себе: «Да, я вижу, чувствую, проживаю в себе боль. Это нелегко, но я наблюдаю за этим, знаю, что она (боль) во мне есть, и она – это не я. Боль побудет какое-то время и уйдет. Я могу видеть ее и в себе, и созерцать со стороны, когда смотрю на свой силуэт, мысленно отходя в сторону. Чувства приходят и уходят, а я остаюсь».

*Примерные вопросы для обсуждения:* Как себя чувствуете после упражнения? Что хотите сказать? Как это связано с вашей профессиональной деятельностью?

### **3. Завершающий этап.**

#### **Итоги. Рефлексия**

- Наши занятия подошли к концу, мы затронули очень важные темы, касающиеся эмоционального здоровья военнослужащих, постарались рассмотреть эту проблему со всех сторон.

#### **Упражнение «Я желаю вам...», «Я желаю себе »**

Участники тренинга встают в круг. Ведущий присоединяется к ним.

Мы закончили нашу работу. Надеюсь, что она была полезна. Предлагаю вам упражнение, которое поможет вам закрепить эти открытия.

У меня в руках мяч. Мы будем передавать его друг другу. Тот у кого он оказывается, громко произносит свое имя и говорит: «Я желаю вам...» и произносит, то, что он желает всем.

Проходя по второму кругу, тот у кого, оказывается мяч, громко произносит свое имя и говорит: «Я желаю себе...» и произносит, то, что он желает себе.

#### **Упражнение «Впечатления»**

Участникам групповой работы предлагается набор цветных стикеров, на которых они могут написать: воспоминания, пожелания и приклеить на доску.

Очень эмоциональное завершение для людей, которые несколько недель работали вместе.

Результаты исследования по методике МВІ,  
(адаптация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой) в экспериментальной  
группе в сравнении до и после формирующего эксперимента

№	ФИО	Эмоциональн истощение				Деперсонализ.				Проф. Успешн.				Проявление ЭВ			
		до		после		до		после		до		после		до		после	
		бал	ур	бал	ур	бал	ур	бал	ур	бал	ур	бал	ур	бал	ур	бал	ур
1	И. А.	25	С	22	С	18	В	11	С	34	С	39	Н	9	В	6	С
2	О.	29	В	25	С	14	В	11	С	27	В	35	С	9	В	6	С
3	С.	22	С	21	С	18	В	14	В	34	С	38	Н	9	В	7	В
4	Е.	21	С	18	С	8	С	5	Н	39	Н	43	Н	5	С	4	Н
5	И. И.	30	В	27	В	14	В	13	В	30	С	24	С	8	В	5	С
6	Т.	30	В	25	С	12	В	10	С	32	С	35	С	8	В	7	В
7	Т. Т.	31	В	26	С	15	В	11	С	32	С	37	Н	10	В	6	С

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего эксперимента

№	ФИО	проявление симптомов фазы «напряжение»																			
		пережив. психотравм. обстоят.				неудовлетворенность собой				«загнанность в клетку»				тревога и депрессия				проявление фазы			
		до		после		до		после		до		после		до		после		до		после	
		балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень
1	И. А.	7	Н	5	Н	0	Н	1	Н	0	Н	0	Н	12	С	8	Н	29	Н	14	Н
2	О.	17	СЛ	10	С	23	СЛ	16	СЛ	21	СЛ	15	С	10	С	7	Н	71	СФ	48	Ф
3	С.	0	Н	1	Н	13	С	9	Н	21	СЛ	13	С	8	Н	5	Н	42	Ф	28	Н
4	Е.	4	Н	3	Н	8	Н	5	Н	4	Н	4	Н	0	Н	1	Н	16	Н	13	Н
5	И. И.	6	Н	3	Н	2	Н	2	Н	4	Н	3	Н	3	Н	3	Н	17	Н	11	Н
6	Т.	7	Н	5	Н	2	Н	2	Н	5	Н	4	Н	0	Н	0	Н	14	Н	11	Н
7	Т. Т.	9	Н	5	Н	3	Н	2	Н	6	Н	5	Н	0	Н	0	Н	18	Н	12	Н

продолжение таблицы 2

№	ФИО	проявление симптомов фазы «резистенция»																			
		неадекватное реагирование				дезориентация				экономия эмоций				редукция проф. обязанностей				проявление фазы			
		до		после		до		после		до		после		до		после		до		после	
		балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень	балл	степень
1	И. А.	28	СЛ	25	СЛ	20	СЛ	14	С	15	С	8	Н	18	СЛ	15	С	81	СФ	62	СФ
2	О.	12	С	9	С	7	Н	7	Н	13	С	12	С	30	СЛ	25	СЛ	62	СФ	53	Ф
3	С.	16	СЛ	14	С	23	СЛ	20	СЛ	10	С	9	Н	18	СЛ	14	С	67	СФ	57	Ф
4	Е.	15	С	13	С	7	Н	7	Н	13	С	8	Н	15	С	13	С	50	Ф	41	Ф
5	И. И.	13	С	10	С	3	Н	3	Н	13	С	12	С	13	С	11	С	41	Ф	36	Н
6	Т.	18	СЛ	15	С	5	Н	3	Н	8	Н	8	Н	10	С	9	Н	41	Ф	35	Н
7	Т. Т.	20	СЛ	19	СЛ	7	Н	5	Н	15	С	7	Н	17	СЛ	15	С	59	Ф	46	Ф

Приложение Г  
продолжение таблицы 2

№	ФИО	проявление симптомов фазы» истощение»																			
		дефицит				отстраненность				деперсонализация				психосоматика				выраженность фазы			
		до		после		до		после		до		после		до		после		до		после	
		баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень	баллы	степень
1	И. А.	28	СЛ	15	С	20	СЛ	14	С	18	СЛ	15	С	4	Н	2	Н	70	СФ	46	Ф
2	О.	28	СЛ	20	СЛ	20	СЛ	13	С	5	Н	5	Н	5	Н	5	Н	58	Ф	43	Ф
3	С.	20	СЛ	14	С	28	СЛ	24	СЛ	5	Н	4	Н	0	Н	0	Н	53	Ф	42	Ф
4	Е.	5	Н	3	Н	22	СЛ	15	С	8	Н	5	Н	2	Н	2	Н	37	Ф	25	Н
5	И. И.	8	Н	5	Н	2	Н	2	Н	2	Н	3	Н	5	Н	4	Н	17	Н	14	Н
6	Т.	8	Н	7	Н	2	Н	1	Н	3	Н	2	Н	4	Н	2	Н	17	Н	12	Н
7	Т. Т.	10	С	7	Н	2	Н	2	Н	3	Н	2	Н	5	Н	4	Н	22	Н	15	Н

окончание таблицы 2

№	ФИО	Проявление СЭВ	
		уровни	
		до	после
1	И. А.	высокий	средний
2	О.	высокий	средний
3	С.	высокий	средний
4	Е.	средний	низкий
5	И. И.	средний	низкий
6	Т.	средний	низкий
7	Т. Т.	средний	средний

Обозначение сокращений по симптомам:

Н - Не сложившийся симптом;

С - складывающийся симптом;

СЛ - сложившийся симптом.

Обозначение сокращений по фазам:

Н - не сформировалась;

Ф - фаза в стадии формирования;

СФ - сформировавшаяся фаза.

Таблица 3

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ, в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего эксперимента  
(Уровень качества и удовлетворенностью профессией)

№	Ф.И.О.	Шкалы												Уровень проявления эмоционального выгорания	
		Шкала 1 Удовлетворенность жизнью				Шкала 3 Отношение к карьере				Шкала 7 Нагрузка Напряженность					
		до		после		до		после		до		после		до	после
		балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	уровень	уровень
1	И. А.	1	Н	3	Н	9	В	10	В	7	С	4	Н	В	С
2	О.	5	С	7	С	7	С	8	С	4	Н	3	Н	С	С
3	С.	8	В	9	В	9	В	9	В	3	Н	3	Н	В	В
4	Е.	6	С	9	В	5	С	7	С	6	С	4	Н	С	С
5	И. И.	7	С	10	В	9	В	10	В	7	С	6	С	В	В
6	Т.	8	С	10	В	8	С	10	В	8	С	7	С	С	В
7	Т. Т.	7	С	10	В	11	В	11	В	10	В	8	С	В	В

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего эксперимента  
(Уровень стабильности эмоциональных проявлений)

№	Ф.И.О.	Шкалы												Уровень проявления эмоционального выгорания	
		Шкала 5 Возбуждение				Шкала 6 Агрессивность				Шкала 12 Эмоциональность					
		до		после		до		после		до		после		до	после
		балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	уровень	уровень
1	И. А.	5	С	4	Н	12	В	8	С	14	В	8	С	В	С
2	О.	8	В	7	С	2	Н	1	Н	3	Н	3	Н	С	Н
3	С.	4	Н	3	Н	2	Н	1	Н	2	Н	2	Н	Н	Н
4	Е.	4	Н	3	Н	5	С	4	Н	7	С	7	С	С	С
5	И. И.	7	С	4	Н	5	С	4	Н	6	С	4	Н	С	С
6	Т.	8	С	7	С	4	Н	4	Н	7	С	4	Н	С	Н
7	Т. Т.	12	В	7	С	5	С	3	Н	7	С	3	Н	В	С

Обозначение сокращений

Н - низкий

С - средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Фрейбургский личностный опросник», в адаптации главного управления по работе с личным составом ФС ВНГ РФ в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего эксперимента (Проявление психосоматики)

№	Ф.И.О.	Шкалы								Уровень проявления эмоционального выгорания	
		Шкала 8 Жалобы на состояние здоровья				Шкала 9 Забота о здоровье					
		до		после		до		после		до	после
		балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	уровень	уровень
1	И. А.	3	Н	2	Н	8	С	8	С	Н	Н
2	О.	5	С	5	С	3	Н	6	С	С	С
3	С.	1	Н	1	Н	9	В	10	В	Н	Н
4	Е.	2	Н	2	Н	10	В	11	В	Н	Н
5	И. И.	3	Н	2	Н	6	С	6	С	Н	Н
6	Т.	3	Н	2	Н	5	Н	6	С	Н	Н
7	Т. Т.	5	С	3	Н	4	Н	5	С	С	Н

Обозначение сокращений

Н - низкий

С – средний

В – высокий

Результаты исследования по методике «Тест выбора цветов М.Люшера»  
в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего  
эксперимента

№	Ф.И.О.	Стресс				Уровень проявления эмоционального выгорания	
		до		после		до	после
		%	уровень	%	уровень		
1	И. А.	62	В	35	С	В	С
2	О.	65	В	59	В	В	В
3	С.	18	Н	18	Н	Н	Н
4	Е.	2	Н	5	Н	Н	Н
5	И. И.	31	С	12	Н	С	Н
6	Т.	35	С	19	Н	С	Н
7	Т. Т.	59	В	33	С	В	С

Обозначение сокращений

Н – низкий

С – средний

В - высокий

Результаты исследования по методике «Анализ результатов деятельности»,  
в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего  
эксперимента

№	Ф.И.О.	Результаты сдачи контрольных проверок по боевой подготовке		Уровень оценочных показателей		Результаты несения боевой службы		Уровень оценочных показателей		Уровень проявления эмоционального выгорания	
		до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1	И. А.	4,16	4,50	С	В	4,66	4,76	В	В	Н	Н
2	О.	3,91	4,12	С	С	4,00	4,52	С	В	С	Н
3	С.	4,75	4,98	В	В	4,91	4,95	В	В	Н	Н
4	Е.	4,83	4,85	В	В	4,83	5,00	В	В	Н	Н
5	И. И.	4,33	4,52	С	В	4,66	4,92	В	В	Н	Н
6	Т.	4,50	4,55	В	В	4,58	4,78	В	В	Н	Н
7	Т. Т.	4,75	5,00	В	В	4,91	5,00	В	В	Н	Н

## Обозначение сокращений

Н – низкий

С – средний

В - высокий

**Результат исследования по методике «Анализ документов»  
в экспериментальной группе в сравнении до и после формирующего  
эксперимента**

№	Ф.И.О.	Количество обращений		Причины обращения по больничным листам								Уровень проявления эмоционального выгорания	
				Хронические заболевания		Простудные заболевания		Внезапные заболевания		По болезни ребенка			
		до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1	И. А.	3	2			1						Н	Н
2	О.	6	4	2	1					2	1	С	Н
3	С.	2	3				1					Н	Н
4	Е.	3	3			1					1	Н	Н
5	И. И.	2	2									Н	Н
6	Т.	3	3				1			1		Н	Н
7	Т. Т.	3	2			1						Н	Н

**Обозначение сокращений**

Н – низкий

С – средний

В – высокий

**Итоговый уровень проявления эмоционального выгорания в общей выборке  
до формирующего эксперимента**

№	ФИО	уровни проявления критериев выгорания												Итоговый уровень проявления эмоционального выгорания	
		Мет. 1		Мет. 2		Мет. 3		Мет. 4		Мет. 5		Мет. 6			
		до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1	И. А.	В	С	В	С	В	С	В	С	Н	Н	Н	Н	В	С
2	О.	В	С	В	С	С	Н	В	В	С	Н	Н	Н	В	С
3	С.	В	В	В	С	С	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	С	С
4	Е.	С	Н	С	Н	С	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	С	Н
5	И. И.	В	С	С	Н	С	С	С	Н	Н	Н	Н	Н	С	Н
6	Т.	В	В	С	Н	С	С	С	Н	Н	Н	Н	Н	С	С
7	Т.Т.	В	С	С	С	В	С	В	С	Н	Н	Н	Н	В	С

**Обозначение сокращений**

Н - низкий

С - средний

В – высокий

### Статистическая обработка данных после проведения формирующего эксперимента

С целью оценки достоверности сдвига в значениях уровня проявления эмоционального выгорания до и после формирующего эксперимента нами был применен Т-критерий Вилкоксона.

Определим гипотезы:

$H_0$  - интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении;

$H_1$  - интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Таблица 1

Расчет критерия Т при сопоставлении замеров уровня проявления эмоционального выгорания

№	Ф.И.О.	уровень проявления эмоционального выгорания		Разность	Абсолютное значение	Ранговый номер разности
		До формирующего эксперимента	После формирующего эксперимента			
1	И.А.	1	2	1	1	5
2	О.	1	2	1	1	5
3	С.	2	2	0	0	1,5
4	Е	2	3	1	1	5
5	И.И.	2	3	1	1	5
6	Т	2	2	0	0	1,5
7	Т.Т.	1	2	1	1	5
Сумма						28

1 - высокий уровень

2 – средний уровень

3 – низкий уровень

Проверим совпадение ранговой суммы с расчетной:

$$\sum R = 1,5 + 1,5 + 5 + 5 + 5 + 5 = 28;$$

$$n * (n + 1) : 2 = 7 * (7 + 1) : 2 = 28$$

$$T = \sum R_x$$

где  $R_x$  - ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в нашем случае  $T_{\text{эмп.}} = 0$

Определим критические значения  $T$  для  $n=7$

$$T_{\text{кр.}} (p \leq 0,05) = 3$$

Так как  $T_{\text{эмп.}} < T_{\text{кр.}} (p \leq 0,05)$ , то  $H_0$  отвергается и принимается  $H_1$ , на уровне значимости  $p \leq 0,05$ , то есть сдвиг в типичном направлении более интенсивен, чем сдвиг в нетипичном направлении, что мы можем утверждать с вероятностью 95 %.

Следовательно, в результате проведенных статистических исследований мы принимаем гипотезу  $H_1$  как достоверную на уровне 95% вероятности.

Консультация №1. Рисунок участника группового консультирования, в технике правополушарного рисования «Пальмы».



Консультация №2. Фото участника группового консультирования, Домашнее задание «Останови эмоцию»



Остановленная эмоция «Предвкушение»

Консультация №2. Фото участника группового консультирования,  
Домашнее задание «Останови эмоцию»



Остановленная эмоция «Удивление»

Консультация №2. Фото участника группового консультирования,  
Домашнее задание «Останови эмоцию»



Остановленная эмоция «Грусть»

Консультация №2. Фото участников группового консультирования,  
Домашнее задание «Останови эмоцию»



Остановленная эмоция «Удивление» «Безмятежность»

Консультация №5. Рисунок участника группового консультирования, в технике правополушарного рисования «Водопад».

