

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

Новикова Екатерина Дмитриевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Групповое консультирование как способ профилактики синдрома эмоционального выгорания у молодых специалистов

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

Новикова Е.Д.

(фамилия, инициалы)



14.12.2020

(дата, подпись)

Красноярск, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Реферат.....	3
Введение.....	9
Глава 1. Теоретические основы проблемы синдрома эмоционального выгорания молодых специалистов.....	15
1.1. Феномен эмоционального выгорания в психологической науке.....	15
1.2. Особенности и причины синдрома эмоционального выгорания молодых специалистов.....	28
1.3. Групповое консультирование как способ профилактики эмоционального выгорания.....	33
Выводы по Главе I.....	45
Глава 2. Экспериментальное исследование по применению метода группового консультирования как способа устранения и профилактики синдрома эмоционального выгорания.....	47
2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента.....	47
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента.....	65
2.3. Результаты экспериментальной работы и их обсуждение.....	75
Выводы по Главе II.....	86
Заключение.....	88
Список используемых источников.....	90
Приложение А.....	97
Приложение Б.....	103
Приложение В.....	108
Приложение Г.....	146
Приложение Д.....	148

Реферат

Диссертация на соискание степени магистра по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, направленность «Мастерство психологического консультирования» и теме «Групповое консультирование как способ профилактики синдрома эмоционального выгорания у молодых специалистов».

Объем –150 страниц, включая 15 рисунков, 20 таблиц, 5 приложений.

Количество использованных источников –65

Цель научного исследования: на основе анализа выявить теоретические аспекты проблемы СЭВ у молодых специалистов, научно обосновать, разработать и апробировать комплекс консультативных мер по обеспечению профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Объект исследования: процесс профилактики эмоционального выгорания у молодых специалистов.

Предмет исследования: групповое консультирование как результативный способ профилактики СЭВ.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что психологическое консультирование молодых специалистов, будет результативно в целях профилактики СЭВ, если:

1) будет проведена серия встреч в форме группового консультирования, в четкой последовательности, в организованное время;

2) будут использованы техники групповой терапии, обеспечивающие восстановление эмоционального баланса, повышение ресурсности и мотивации личности;

3) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию саморегуляции, самоконтроля, позитивному отношению к работе, навыков психологической самопомощи, умений справляться со стрессом.

Теоретико-методологические основания исследования:

- идея американского психиатра Г. Фройденбергера о нарастающем психоэмоциональном истощении ;
- многофакторная теория выгорания С. Джексона., К. Маслач;
- идеи зарубежных психологов в области изучения СЭВ Е. Махера., С. Хобфолла., А.Широма ;
- концепция Б. Перлмана., Е. Хартмана;
- идеи отечественных исследователей В.В Бойко., Н.Е Водопьяновой., А.А Рукавишникова., Е. Старченковой., М. Штейна;

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической, психолого-педагогической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по работе психологов с проблемой эмоционального выгорания;
2. Эмпирические – наблюдение, опрос, тестирование, эксперимент (групповое консультирование);
3. Статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования.

Экспериментальная база исследования: Исследование проводилось на молодых специалистах, являющихся выпускниками высших учебных заведений последних лет. В качестве экспериментальной группы были выбраны 30 молодых специалистов, в возрасте от 23 до 29 лет, с различными проявлениями СЭВ.

Апробация результатов исследования происходила входе организации и проведения групповых консультаций на базе кабинета психолога. Всего было проведено 10 групповых консультаций.

Теоретическая значимость:

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что результаты, полученные автором в ходе исследования, станут основой для

более углубленного изучения возможностей группового консультирования в процессе психологического консультирования молодых специалистов по вопросам СЭВ.

Практическая значимость:

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученный теоретический и практический материал может быть использован в работе штатных психологов организации, психологов консультативных центров и специалистов группового консультирования в области профессионального консультирования.

Структура диссертации:

Описание представляемого исследования включает введение, две главы, заключение, список источников 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 СЭВ. Рассмотрено понятие «СЭВ» в психологии, стадии развития СЭВ, симптомы СЭВ, особенности СЭВ молодых специалистов, специфика группового консультирования в условиях работы с СЭВ. Выводы.

В Главе 2 представлено экспериментальное исследование по применению метода группового консультирования как средства устранения и профилактики СЭВ. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента. Организация и проведение формирующего эксперимента. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение. Выводы.

В заключении сформулированы основные результаты диссертации.

В приложениях собраны таблицы, содержащие данные по результатам

исследования, а также результаты математической обработки данных и конспекты консультаций.

Таким образом, в ходе теоретической и опытно-экспериментальной работы положения гипотезы получили подтверждение, задачи исследования решены, цель достигнута.

Abstract

A dissertation for a master's degree in the field of training 44.04.02 Psychological and pedagogical education, focus "Mastery of psychological counseling" and the topic "Group counseling as a means of preventing burnout syndrome of young professionals."

The volume is 150 pages, including 15 figures, 20 tables, 5 appendices.

The number of sources used - 65

The purpose of the research: on the basis of the analysis, to reveal the theoretical aspects of the CMEA problem among young specialists, to scientifically substantiate, develop and test a set of advisory measures to ensure the prevention of burnout syndrome.

Object of research: the process of prevention of emotional burnout in young professionals.

Subject of research: group counseling as an effective means of preventing CMEA.

The hypothesis of the research is the assumption that psychological counseling of young professionals will be effective in order to prevent CMEA if:

- 1) a series of meetings will be held in the form of group counseling, in a clear sequence, at an organized time;
- 2) group therapy techniques will be used to restore emotional balance, increase resource capacity and motivation of the individual;
- 3) techniques of psychological counseling will be used to promote the

development of self-regulation, self-control, attitude to work, psychological self-help skills, and the ability to cope with stress.

Theoretical and methodological foundations of the study:

- the idea of an American psychiatrist G. Freudenberger about the growing psycho-emotional exhaustion of;
- multifactor theory of burnout C. Jackson, C. Maslach;
- the idea of foreign psychologists in the field of CMEA E. Maher, C. Hobfolla, A. Shiroma;
- concept B. Perlman, E. Hartmann;
- ideas of domestic researchers V.V.Boyko., N.E. Vodopyanova., A.A. Rukavishnikova., E. Starchenkova., M. Stein.

Research methods:

1. Theoretical – analysis of psychological, psychological, pedagogical and thematic literature on the research topic; generalization of practical experience in the work of psychologists with the problem of emotional burnout;
2. Empirical – observation, survey, testing, experiment (group counseling);
3. Statistical – qualitative and quantitative analysis of research results.

Experimental base of the research: The research was conducted on young specialists who are graduates of higher educational institutions in recent years. As an experimental group, 30 young specialists, aged from 23 to 29 years old, with various manifestations of CMEA were selected.

Testing of the research results took place in the course of organizing and conducting group consultations on the basis of a psychologist's office. A total of 10 group consultations were held.

Theoretical significance:

The theoretical significance of the study 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 in the process of

psychological counseling of young specialists on CMEA issues.

Practical significance:

The practical significance of the study is that the theoretical and practical material obtained can be used in the work of the organization's staff psychologists, counseling center psychologists and group counseling specialists in the field of professional counseling.

Dissertation structure:

The description of the presented research includes an introduction, two chapters, a conclusion, a list of literature sources and applications.

The Introduction discusses the relevance of the work, the goals and objectives of the research, scientific novelty, scientific and practical significance of the thesis, formulates the provisions for defense, and also provides a list of works in which the results of this research are published. The content of the thesis is briefly presented.

Chapter 1 describes the theoretical foundations of CMEA. The concept of "CMEA" in psychology, the stages of development of CMEA, symptoms of CMEA, features of CMEA of young specialists, the specifics of group counseling in the conditions of work with CMEA are considered. Conclusions.

Chapter 2 presents a pilot study on the use of group counseling as a means of eliminating and preventing CMEA. Methodical organization of the research and discussion of the results of the ascertaining experiment. Organization and conduct of a formative experiment. Results of the formative experiment and their discussion. Conclusions.

In the conclusion, the main results of the dissertation are formulated.

The appendices contain tables containing data on the results of the study, as well as the results of mathematical data processing and summaries of consultations.

Thus, in the course of theoretical and experimental work, the hypothesis was confirmed, the research tasks were solved, the goal was achieved.

Введение

Современный мир насыщен коммуникативными связями и постоянной сменой социальных ролей, в рабочем процессе преобладает многозадачность и эмоциональное напряжение, связанное с высокими требованиями, предъявляемыми к сотруднику. Большое количество информации, обрабатываемое человеком за день, высокие физические и умственные нагрузки, политическая и финансовая нестабильность-все это может негативным образом сказываться не только на его физическом, но и психологическом состоянии, подвергая тем самым развитие у специалиста синдрома эмоционального выгорания.

Молодой специалист, осуществляющий свою профессиональную деятельность на первоначальных этапах под гнетом вышеуказанных факторов, и подвергаясь тем самым эмоциональному выгоранию, утрачивает не только возможность качественно выполнять свою работу, но также и жизненные ресурсы, веру в себя, мотивацию и т.д., в свою очередь, повышая вероятность развития у него различных психосоматических заболеваний и невротических проявлений.

Впервые термин «burnout»-сгорание был введен Х. Фрейденбергером и стал актуальным для профессий в системе «человек-человек», то есть для людей, которые находятся в постоянной коммуникации с людьми. Но на данный момент, с развитием общества и по прошествии порядка 50 лет этот термин актуален в применении и на другие различные категории профессий.

В современной психологии проблеме СЭВ уделяется особое внимание. Среди зарубежных и отечественных исследований можно вопросом выгорания занимались, А. Лэнгле, К.Маслач, Е.Хартман, С.Хобфолл, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, К. Чернисс, и т.д. Ученые предлагают различные определения СЭВ и описывают стадии возникновения, также определяя его симптоматику и факторы появления.

Опасность СЭВ для молодых специалистов заключается в том, что учитывая особенности его проявления (затруднении в его диагностики на начальных этапах), данный синдром может начать развиваться не только в начале профессиональной деятельности, но и на этапе обучения, развиваясь в дальнейшем уже в рабочем процессе и создавая опасность неблагоприятных последствий.

Несмотря на то, что вопрос эмоционального выгорания давно интересует психологическое сообщество, в нем нет необходимого количества информации по особенностям развития данного синдрома у молодых специалистов, только покинувших высшие учебные заведения и имеющие небольшой стаж работы.

Таким образом, проблема научного осмысления феномена СЭВ молодых специалистов, а также поиск средств и способов его преодоления является актуальной как для теории, так и для практики.

Актуальность выбранной темы в современной психологической науке стала основополагающим фактором в выборе темы исследования: «Групповое консультирование как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания молодых специалистов».

Цель научного исследования: на основе анализа выявить теоретические аспекты проблемы СЭВ у молодых специалистов, научно обосновать, разработать и апробировать комплекс консультативных мер по обеспечению профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Объект исследования: процесс профилактики эмоционального выгорания у молодых специалистов.

Предмет исследования: групповое консультирование как результативный способ профилактики СЭВ.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, психологическое консультирование молодых специалистов, будет результативно в целях профилактики СЭВ, если:

1) будет проведена серия встреч в форме группового консультирования, в четкой последовательности, в организованное время;

2) будут использованы техники групповой терапии, обеспечивающие восстановление эмоционального баланса, повышение ресурсности и мотивации личности;

3) будут использованы техники психологического консультирования, способствующие развитию саморегуляции, самоконтроля, отношения к работе, навыков психологической самопомощи, умений справляться со стрессом.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологическую литературу и другие различные источники по заявленной проблематике.

2. Изучить возможные варианты консультативной работы и адаптировать их к целевой группе исследования.

3. Составить диагностический комплекс для изучения СЭВ у молодых специалистов.

4. Изучить и описать актуальный уровень выраженности СЭВ у молодых специалистов.

5. Спланировать и реализовать программу групповых консультаций молодых специалистов для профилактики СЭВ.

6. Исследовать динамику в проявлении СЭВ после опытно-экспериментальной работы.

7. Обобщить результаты исследования.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической, психолого-педагогической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по работе психологов с проблемой эмоционального выгорания;

2. Эмпирические – наблюдение, опрос, тестирование, эксперимент

(групповое консультирование);

3. Статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования.

Экспериментальная база исследования:

Исследование проводилось на молодых специалистах, являющихся выпускниками высших учебных заведений последних лет. В качестве экспериментальной группы были выбраны 30 молодых специалистов, в возрасте от 23 до 29 лет, с различными проявлениями СЭВ.

Апробация результатов исследования происходила в ходе организации и проведения групповых консультаций на базе кабинета психолога. Всего было проведено 10 групповых консультаций.

Теоретико-методологические основания исследования:

- идея американского психиатра Г. Фройденберга о нарастающем психоэмоциональном истощении ;

- многофакторная теория выгорания С. Джексона., К. Маслач;

- идеи зарубежных психологов в области изучения СЭВ Е. Махера., С. Хобфолла., А.Широма ;

- концепция Б. Перлмана., Е. Хартмана;

- идеи отечественных исследователей В.В Бойко., Н.Е Водопьяновой., А.А Рукавишникова., Е. Старченковой., М. Штейна.

Научная новизна исследования:

Элемент новизны состоит в обосновании возможностей применения в групповом консультировании молодых специалистов техник и упражнений, которые могут комбинироваться и быть адаптированы под любую группу с различной степенью выгорания, а также в зависимости от цели – устранение данного синдрома, либо его профилактика.

Теоретическая значимость:

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что результаты, полученные автором в ходе исследования, станут основой для

более углубленного изучения возможностей группового консультирования в процессе психологического консультирования молодых специалистов по вопросам СЭВ.

Практическая значимость:

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученный теоретический и практический материал может быть использован в работе штатных психологов организации, психологов консультативных центров и специалистов группового консультирования в области профессионального консультирования.

Структура диссертации: описание представляемого исследования включает введение, две главы, заключение, список источников 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 СЭВ. Рассмотрено понятие «СЭВ» в психологии, стадии развития СЭВ, симптомы СЭВ, особенности СЭВ молодых специалистов, специфика группового консультирования в условиях работы с СЭВ. Выводы.

В Главе 2 представлено экспериментальное исследование по применению метода группового консультирования как средства устранения и профилактики СЭВ. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента. Организация и проведение формирующего эксперимента. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение. Выводы.

В заключении сформулированы основные результаты диссертации.

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

Глава I. Теоретические основы проблемы эмоционального выгорания молодых специалистов

1.1 Феномен эмоционального выгорания в психологической науке

Развитие современного общества идет стремительными темпами, появляются новые профессии, которые осваиваются в ВУЗах, объем обрабатываемой информации увеличивается, социальная коммуникация из «живой» становится все более зависимой от гаджетов. В связи с этим обостряются межличностные отношения на работе, появляется конкуренция за более оплачиваемую вакансию, человек теряет уверенность в завтрашнем дне и гарантию сохранения рабочего места. Все это сопровождается постоянными стрессами, усталостью, бессонницей. Так как рынок труда меняет свои запросы, то человеку требуется время, чтобы освоить ту специальность, которая сейчас актуальна и востребована. Отсюда повышенный уровень тревожности, рост эмоционального и психического напряжения, которые вследствие могут повлечь за собой увлечение пагубными привычками, такими как курение, алкоголизм, зависимость от различных психотропных веществ и др.

Термин «эмоциональное выгорание» (от английского «burn-out») был введен американским психиатром Г. Дж. Фрейденбергером в 1974 г. для характеристики «психического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном общении с клиентами, в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи», или «истощения энергии у профессионалов в сфере социальной помощи, чувствующих себя перегруженными проблемами других людей». [28; 49]

По мнению Г.Дж. Фрейденбергера, проявлениями этого синдрома являются:

1. чувство эмоционального истощения, изнеможения (человек чувствует невозможность отдаваться работе так, как это было прежде);
2. дегуманизация, деперсонализация (тенденция развивать

негативное отношение к клиентам);

3. негативное восприятие себя в профессиональном плане — недостаток чувства профессионального мастерства.

Обобщенный перечень симптоматики (созданный в 1983 году Э. Махером) эмоционального выгорания состоит из таких симптомов как:

- усталость, утомление, истощение;
- психосоматические недомогания;
- бессонница;
- негативное отношение к клиентам;
- негативное отношение к самой работе;
- скудость репертуара рабочих действий;
- злоупотребления химическими агентами: табаком, кофе, алкоголем, наркотиками;
- отсутствие аппетита или, наоборот, переедание;
- негативная «Я-концепция»;
- агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность до перевозбужденности, гнев);
- упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, чувство бессмысленности;
- переживание чувства вины.

Х. Кюйнарпуу в свою очередь называет последние три симптома «разрушающими», а остальные — их следствиями. [43]

Ученики Х. Фройденбергера, С. Хобфолл и А. Широм, выделяли «синдром хронической усталости», связанный с длительным физическим истощением, вызванным дисбалансом между требованиями окружающей среды и способностью человека адаптироваться к ним. [14]

Симптомами синдрома являются усталость или апатичность, снижение активности и ухудшение деятельности, а также общее истощение

энергетических ресурсов. Эти характеристики могут выступать в качестве предпосылок к возникновению выгорания или же составными элементами выгорания. Кроме того, выгорание включает в себя эмоциональное, физическое и когнитивное истощение, особенно это касается истощения, возникающего из-за необходимости заниматься проблемами других людей, тогда как синдром хронической усталости может появиться в результате простых рабочих перегрузок. [51]

Вслед за С. Хобфоллом и А. Широмом, в медицине появилась тенденция приписывать состояние хронической усталости факторам предрасположенности человека. Однако данные исследований, проводимых в последние годы, показывают лишь очень незначительную корреляцию свойств личности или факторов предрасположенности с выгоранием (Ф. Гарден, К. Кречмер и др.). [21]

Махер Е. понимает выгорание как разновидность профессионального стресса, которому подлежат в первую очередь люди с низким уровнем эмпатии и склонные к авторитаризму. [24]

В 1981 г. Кристина Маслач, которая является одним из ведущих специалистов изучения понятия «эмоционального выгорания», отходит от абстрактного понятия «энергия», используемого Фрейденбергером для раскрытия сущности данного явления.

Маслач (автор трехфакторной модели) определяет «эмоциональное выгорание» как «синдром эмоционально-физического истощения, включающий в себя развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам». То есть понятие «энергия» заменяется более конкретным и расширенным понятием «синдром», под которым понимается сочетание признаков (симптомов), имеющих общий механизм возникновения и характеризующих определенное болезненное состояние (и не только психологическое) организма. К. Маслач акцентирует внимание на том, что

выгорание – это «не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее, эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением». Это состояние наблюдается у многих профессионалов, работающих в сфере оказания помощи. Поэтому синонимично синдром эмоционального выгорания может быть заменен на эмоциональное истощение. [24; 35; 48]

К. Маслач выделяет симптомы эмоционального выгорания, которые разделяет на три группы:

– физические симптомы: бессонница, проблемы с весом, расстройства желудка, повышенная восприимчивость к изменениям внешней среды, головные боли, чувство истощения, опустошённости и т.д.;

– психологические и поведенческие симптомы: выполняемая деятельность становится более тяжёлой для качественного выполнения, нарастает чувство безнадёжности, фрустрации, беспомощности, также повышается раздражительность, подозрительность и т.д.

Стоит рассмотреть эти факторы более подробно:

1. Личностный фактор. К данным факторам, влияющим на развитие эмоционального выгорания, относят следующее: проявление эмоциональной холодности по отношению к окружающим, повышенная склонность к переживаниям в профессиональной деятельности отрицательных и негативных обстоятельств, отсутствие мотивации в выполняемом виде деятельности, повышенный контроль со стороны вышестоящих людей и т.д.

2. Организационный фактор. К данному фактору можно отнести напряжённую психоэмоциональную деятельность, которая включает в себя повышенное общение с окружающими, необходимость проявления эмоций при общении с людьми. Также к данному фактору относится плохая психологическая атмосфера в коллективе и наличие конфликтных ситуаций.

3. Ролевой фактор. Этот фактор характеризуется высоким уровнем конкурентности между коллегами, плохой договорённостью в выполнении

ими совместной работы. К вышеперечисленным факторам можно отнести ещё один фактор, который заключается в особенности контингента тех людей, с которыми человеку необходимо общаться при выполнении определённой деятельности. Не со всеми людьми человек способен найти общий язык, есть такие категории людей, с которыми отдельному человеку общаться очень трудно. Именно в ситуации такого общения повышается риск развития у человека синдрома эмоционального выгорания. [31]

В свою очередь К. Кондо считает, что «эмоциональным выгоранием» можно считать дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Этому определению соответствует и данное им толкование понятия «выгорание», которому подвержены, прежде всего те, кто «альтруистически и интенсивно работает с людьми», то есть большая часть специалистов гуманитарных направлений. [39]

Таким образом, если сравнить определения термина «эмоциональное выгорание» зарубежных ученых, то можно сделать вывод о том, что и Г. Дж. Фрейденбергер, и К. Кондо не дают полного раскрытия сути данного явления в своих определениях, затрагивая лишь одну из сторон его проявления, в отличие от Маслач, определение которой наиболее полно раскрывает сущность данного явления.

Следовательно, под «эмоциональным выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся у специалистов социальной сферы.

Дж. Гринберг рассматривает синдром эмоционального выгорания как процесс, состоящий из пяти стадий.

1. Человека полностью устраивает выполняемая им деятельность, он доволен работой и теми задачами, которые стоят перед ним.
2. Появление у человека апатии, проблем со сном и усталости.
3. Наступает именно тогда, когда человек напряжённо работает долгое

время без отдыха. В таком случае проявляются такие явления, как подверженность организма заболеваниям и хроническая усталость.

4. Проявляется определённым кризисным состоянием. Повышается неудовлетворённость жизнью и статусом. Человек чувствует себя ненужным.

5. Включает в себя острую форму физических и психологических проблем. Эти сложности могут стать причиной развития тяжёлых заболеваний, которые могут быть угрозой для жизни человека.

Вопрос выгорания стал интересен в 80-е годы XX века и для таких ученых, как Б. Пельман и Э. Хартман (B. Pelman, E. Hartman), авторов процессуальной модели выгорания, которые проанализировав различные определения, выделили три главных компонента синдрома:

– Эмоциональное истощение является основным компонентом и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, безразличии к работе и ее результатам, эмоциональном перенасыщении.

– Деперсонализация, как мы уже писали выше, проявляется в изменении отношений с людьми в профессиональной сфере. Она может проявляться в росте зависимости от окружающих или, напротив, в циничности, отчужденности, стремлении осуждать и нарушать установленные правила. Третья составляющая эмоционального выгорания

– Редукция персональных достижений — может выражаться также в двух тенденциях: в снижении чувства собственного достоинства и неуверенность в своих собственных возможностях и в обесценивании своего уровня достижений и успехов в работе, а также тех возможностей, которая она может предоставить. [17; 54]

А также они выделили стадии развития синдрома:

1. Напряженность, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям. Такую напряженность вызывают два наиболее вероятных типа ситуаций. Первый: навыки и умения работника недостаточны, чтобы соответствовать статусно - ролевым и

профессиональным требованиям. Второй: работа может не соответствовать его ожиданиям, потребностям или ценностям. Те и другие ситуации создают противоречие между субъектом и рабочим окружением, что запускает процесс эмоционального выгорания.

2. Стресс. Многие стрессогенные ситуации могут не вызывать соответствующих переживаний, поскольку происходит конструктивное оценивание своих возможностей и осознаваемых требований рабочей ситуации. Движение от первой стадии эмоционального выгорания ко второй зависит от ресурсов личности и от статусно-ролевых и организационных переменных.

3. Реакции основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях.

4. Эмоциональное выгорание как многогранное переживание хронического психологического стресса. Будучи негативным последствием психологического стресса, переживание выгорания проявляется как физическое, эмоциональное истощение, как переживание субъективного неблагополучия — определенного физического или психологического дискомфорта. Четвертая стадия образно сопоставима с «затуханием горения» при отсутствии необходимого топлива. [58]

Согласно модели М. Буриша, развитие СЭВ проходит ряд стадий. Сначала возникают значительные энергетические затраты — следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности.

По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе. Следует, однако, отметить, что развитие эмоционального выгорания индивидуально и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

В развитии синдрома эмоционального выгорания М. Буриш выделяет следующие стадии или фазы.

1. Предупреждающая фаза

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. Буришу сильная зависимость от работы приводит в итоге к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте.

С середины 90-х годов XX в. исследования выгорания вышло на качественно новый уровень. Появляются исследования широкого круга социально-гуманитарных профессий, у работников офиса, военнослужащих, руководителей, а также профессий "несоциальной сферы" (программисты, пилоты и т.д.).

В СНГ исследования выгорания появляются в конце XX в. в работах В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушки, Л. Китаева-Смык, Н.Ю. Максименко, В.Е. Орла, Н.Н. Скугаревской, О.С. Старченковой, Т.В. Форманюк и пр.

В.В. Бойко выделяет двенадцать основных симптомов выгорания, которые обычно сопровождают три его компонента: напряжение, резистенция, истощение. [32]

1 – напряжение – к данной фазе относятся такие чувства, как недовольство собой, чувство безысходности, тревожные и депрессивные состояния, болезненное переживание различных неблагоприятных факторов и т.д.;

2 – резистенция – эта фаза содержит в себе эмоциональную бедность или неадекватность эмоциональных реакций, также сюда входят

замешательство, уменьшение значения профессиональных обязанностей и т.д.;

3 – истощение – в данной фазе находится дефицит эмоциональных реакций, психовегетативные и психосоматические нарушения, отстранённость от ситуации и окружающей действительности и т.д. [6; 31]

Как считает В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. [34]

Бойко В.В. также выделяет две основные причины появления данного синдрома:

– внешние (организационные) факторы, включающие условия работы и социально — психологические условия деятельности, и внутренние факторы (индивидуально — психологические особенности).

К внешним факторам можно отнести хроническую напряжённую психоэмоциональную деятельность, дестабилизирующую организацию деятельности, повышенную ответственность за исполняемые функции и операции, неблагоприятную психологическую атмосферу профессиональной деятельности, а также психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.

– внутренние факторы, обуславливающие эмоциональное выгорание,

К ним можно отнести: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивное беспокойство в некоторых ситуациях профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, а также нравственные дефекты и дезориентация личности. [27]

С медицинской точки зрения, в 10 пересмотре Международной классификации болезней синдром выгорания был описан под рубрикой Z.73.0 как «Выгорание – состояние полного истощения». [22] Личности с

синдромом выгорания обычно имеют сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Наблюдаются постоянная усталость, ухудшение памяти и внимания, нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями, личностные изменения. Возможно развитие тревожного, депрессивного расстройств, зависимостей от психотропных веществ, суицид. Общими соматическими симптомами являются: головная боль, гастроинтестинальные (диарея, синдром раздраженного желудка) и кардиоваскулярные (тахикардия, аритмия, гипертония) нарушения.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Поэтому данный вопрос затрагивает абсолютно все сферы жизни человека, его поведенческие особенности, эмоциональное состояние, физическое самочувствие, социально-коммуникативные навыки. [11]

В связи с этим с медицинской точки зрения вопрос выгорания аналогично представляет интерес для исследования. На данный момент в Международной классификации болезни, в 11 пересмотренном варианте, включен профессиональный синдром эмоционального выгорания. Он не классифицируется как медицинское состояние и отнесен к классу «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения», который включает в себя причины обращения населения в учреждения здравоохранения, не классифицированные как заболевания или медицинские состояния.

МКБ-11 содержит следующее определение эмоционального выгорания:

«Эмоциональное выгорание — это синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя признаками:

- снижение мотивации и/или физическое истощение;
- нарастающее психическое дистанцирование от профессиональных обязанностей или негативные чувства к ним;
- снижение работоспособности.

Эмоциональное выгорание касается непосредственно профессионального контекста и не должно применяться к опыту из других сфер жизни».

Синдром был также включен в МКБ-10 в рамках той же рубрики, что и в МКБ 11, однако настоящее определение является более подробным. [33]

Вопрос является достаточно актуальным и волнующим мировую общественность, поэтому Всемирная организация здравоохранения планирует в самое ближайшее время разработать методические рекомендации по профилактике СЭВ и сохранению психического здоровья сотрудников.

Если говорить о специфике проявления синдрома, то очень важно понять, что чаще всего заметить это затруднительно, ввиду того, что с одной стороны человек находится в постоянном рабочем процессе, стремится к достижению поставленных целей, решает личные ситуации и живет практически всегда в режиме многозадачности. С другой же стороны стоит отметить, что наблюдение за сотрудниками, находящимися в зоне риска является прерогативой психолога, который, зачастую отсутствует в большинстве организаций ввиду того, что в нашем государстве это не достаточно развито и требует определенной финансовой поддержки, которую не могут выделить предприятия.

Более того, в большинстве своем СЭВ наступает неожиданно. Характеризуется это, в первую очередь, работой без отдыха, без заботы об

удовлетворении витальных потребностей, достижением своих профессиональных целей несмотря ни на что. [65]

Таким образом, анализируя все понятия, можно сделать вывод, что синдром эмоционального выгорания характеризуется эмоциональным истощением, снижением физического потенциала и мотивации, физическим недомоганием и нарушением коммуникативных связей, снижением показателей работоспособности, а также проходит в несколько этапов, что является затруднением при самодиагностике.

1.2. Особенности и причины синдрома эмоционального выгорания молодых специалистов

Понятие «Молодой специалист» в законодательстве Российской Федерации не установлено, но при этом в ст.70 Трудового кодекса РФ говорится, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. [57]

Исходя из информации в нормативно-правовых актах, молодым специалистом может быть признан сотрудник, соответствующий следующим критериям:

- возраст до 35 лет (хотя в некоторых регионах возраст ограничен 30 годами);
- наличие начального (профтехучилище или лицей), среднего профессионального или высшего образования, полученного по очной системе обучения в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию (ряд регионов устанавливает в качестве дополнительного условия обучение на бюджетной основе);
- первичное трудоустройство на предприятие после получения диплома.

Согласно статистике, молодые специалисты составляют примерно 40% трудоспособного населения России. За небольшой промежуток времени молодые люди достигают социальной зрелости, включаются в жизнь общества, усваивая нормы, ценности. Они являются практически основной движущей силой в политической, экономической и социальной сфере общества. Вместе с тем молодежь во всем мире является одной из уязвимых групп на рынке труда, особенно в России. Именно в возрасте 22-25 лет

большинство молодых людей заканчивают высшие учебные заведения и устраиваются на свое первое место работы, и испытывают стресс, связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречия с реальной обстановкой на рабочем месте. [10]

Многие исследования показывают подверженность выгоранию молодых специалистов, что проявляется в отсутствии у них заниматься своим видом деятельности. К причинам СЭВ также относятся условия деятельности специалиста: чрезмерно высокая ответственность, количество социальных контактов за рабочий день, недооценка руководства и коллег профессиональной значимости специалиста, необходимость быть все время в «форме». [40]

Сейчас обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Поэтому многие молодые люди стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. [62]

В высших образовательных учреждениях молодого специалиста не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей будущей профессии. [53]

Факторы, вызывающие выгорание делятся на два больших блока, организационные факторы и индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Индивидуальные факторы.

Исследователи выгорания (С.Maslach) показывают, что работники коммуникативной сферы начинают испытывать данный симптом через 1-3 года после начала работы, технической сферы через 2-4. Особенно важным является изучение взаимосвязи особенностей личности и выгорания.

Рассмотрим наиболее важные из них.

Личностная выносливость – способность личности осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различные изменения. Практически все авторы считают, что личностная выносливость тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания. Специалисты с высокой степенью данной характеристики имеют низкий уровень выгорания.

Специалисты, владеющие активной тактикой сопротивления стрессу, имеют низкий уровень выгорания. Тревожность среди других характеристик личностных особенностей имеет наиболее тесные связи с выгоранием.

Обнаружена тесная связь между синдромом профессионального выгорания и «локусом контроля». Если человек большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, то это показывает наличие у него внутреннего локуса контроля. Если же он имеет склонность приписывать ответственность за все внешним факторам, находя причины в других людях, в окружающей среде, в судьбе или случае, то это свидетельствует о наличии у него внешнего локуса контроля. Практически в большинстве работ этой тематики отмечается положительная корреляционная связь между внешним локусом контроля и составляющими выгорания. [40]

К. Кондо относит к «сгорающим» также «трудооголиков» (кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, кто нашел свое признание в работе до самозабвения). Лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе, наиболее подвержены выгоранию. В их представлении настоящий специалист – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства.

Организационные факторы.

Практически все исследователи показывают, что повышенные нагрузки, сверхурочная работа стимулирует развитие выгорания.

Аналогичные результаты получены и между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом. Перерывы в работе оказывает положительный эффект и снижает уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели. [23; 62]

Исходя из вышесказанного, а также проанализировав литературу по теме, можно сделать вывод, что молодые люди в возрасте 21-25 склонны к выгоранию больше, чем их старшие коллеги потому как испытывают:

- эмоциональный шок, который они испытывают, выходя на работу и понимая, что их ожидания не соответствуют действительности;
- отсутствие должного количества практики в учебных заведениях, то есть теоретически он может быть образован, но практических знаний для качественного выполнения своей работы не хватает, поэтому пришедшему на свое первое рабочее место специалисту зачастую приходится учиться непосредственно на предприятии и только потом работать, имея уверенность в своих силах;
- несоответствие того, что преподают в высших учебных заведениях и того, что требуют на работе;
- несоответствие собственных желаний в образовании и их реализацией в действительности, это относится, например, к тому, что родители хотят, чтобы ребенок учился на юриста, а он имеет желание стать врачом, но выбирает решение родителей, так как они оплачивают обучение, в дальнейшем по их же желанию идет на нелюбимую работу и соответственно более подвержен выгоранию, чем тот специалист, который учился и стал работать в интересующей его сфере;
- несоответствие заработной платы и тех ресурсов, которые тратит человек;
- страх остаться без должного количества заработной платы, так как во

многих организациях принята система «оклад+премия», а планы, по выполнению которых выплачивается премиальная часть, завышены, так как экономический кризис вынуждает предприятия работать по программе «максимум»;

- возрастной кризис («кризис юности») и его последствия, кризисные состояния и непроработанные аспекты развития личности могут быть причиной СЭВ, то есть человек не обладает определенными свойствами личности, характерные для данного возраста, которые приобретаются в период кризиса;

- большой объем информации, работа в режиме многозадачности также являются прямыми причинами выгорания, так как зачастую молодой специалист, не имеющий опыта, плохо справляется с таким количеством информации, которая к нему поступают, соответственно результаты работы не соответствуют ожиданиям руководства;

- страх остаться без рабочего места, так как в современной ситуации спрогнозировать экономическую и политическую обстановку крайне затруднительно, то эта причина может быть одной из тех, благодаря которым развивается СЭВ, то есть у специалиста, который работает (зачастую) в частных компаниях нет уверенности в «завтрашнем дне»;

- личные причины, к которым могут также относиться особенности характера и восприятия, воспитание, состояние здоровья и всевозможные обстоятельства жизни человека.

При этом стоит учитывать возрастные и индивидуальные особенности молодых специалистов, поэтому естественно, что появлению СЭВ и его интенсивности будут способствовать совокупность нескольких вышеизложенных факторов.

Молодые специалисты ввиду своего энтузиазма, амбиций и уверенности в том, что после окончания ВУЗа у них достаточно сил, умений и навыков, начинают свою трудовую деятельность с повышенной

интеллектуальной нагрузки, сверхурочной работы и полной самоотдачи, что напрямую сказывается на их психологическом и физическом здоровье. Постепенно, растрачивая свои ресурсы, они не замечают, как подвергаются появлению эмоционального выгорания и списывают его проявляющиеся признаки на усталость и адаптацию к рабочему процессу. Важным моментом является своевременная диагностика и работа в направлении профилактики синдрома эмоционального выгорания.

1.3. Групповое консультирование как способ профилактики эмоционального выгорания

Ввиду того, что эмоциональное выгорание «поражает» с каждым годом все больше и больше молодых специалистов в различных организациях (в том числе и крупных), то одним из доступных методов профилактики и устранения этого синдрома является метод группового консультирования. Да, безусловно, роль индивидуальной терапии также важна, особенно если выгорание уже «глубоко» поразило человека, но работать с данной проблемой в группе единомышленников и людей, столкнувшихся с аналогичной ситуацией, для многих эффективнее, а в случае организации - проще.

Изначально стоит уточнить, что такое «групповое консультирование» и его особенности в консультационном процессе.

Под групповым психологическим консультированием понимается терапевтическое взаимодействие между консультантом (несколькими консультантами) и группой клиентов, объединенных по определенным признакам и критериям. Критерии отбора участников в одну группу зависят от консультативных и терапевтических целей и задач в конкретной группе.

Специфика групповой работы рассматривается через следующие составляющие:

- критерии объединения участников в группу;
- пространственно-временные и организационные особенности проведения групповой работы;
- место и роль консультанта в группе;
- формы применения группового консультирования.

Критериями объединения участников в группу могут быть:

- сходство категорий проблем участников группы, когда группу составляют участники со сходными проблемами или диагнозами;
- разнообразие в проблематике членов группы, предполагающее нахождение в одной группе участников с противоположными проблемами и затруднениями;
- однородность общих характеристик членов группы: пол, возраст, образование, черты личности, проявления в поведении и т. п.;
- разнородность в составе группы, предполагающая продуманное разнообразие типов личности, включающее в себя наличие таких типов, как тревожный, прямолинейный, агрессивный, эмоционально-стильный, зрелый, депрессивный и др.;
- постепенное формирование группы, то есть подбор конкретных участников для конкретной группы с учетом целей, задач и групповой динамики в данной группе, предполагающий, что изначально группу составляют 2—3 участника, а затем в соответствии с их потребностями подбираются остальные члены группы;
- ролевые вакансии в группе, то есть включение участника в ту или иную группу определяется тем, какие роли в данной группе не присутствуют, и соответствует ли типичное поведение предполагаемого участника потребностям группы.

Пространственно-временные и организационные особенности проведения групповой работы:

- количество участников:

- минимальное количество участников, необходимое для успешной работы не менее 3—4 человек;

- максимальное количество участников группы — 10—12 человек;

- оптимальное количество участников группы — 8 человек, так как это позволяет:

- делить участников на мини-группы для осуществления каких-либо специальных групповых техник и упражнений;

- обеспечивает достаточное разнообразие ролей внутри группы;

- позволяет консультанту осуществлять эффективное руководство в группе и двигать группу в нужном для достижения поставленных целей направлении;

- позволяет каждому участнику проявить себя с временной точки зрения, то есть каждому хватит времени для проработки своих проблем, высказываний, откликов и т. п.; [13]

- пространственно-временные и организационные характеристики, включающие в себя:

- место для участников и обстановку в помещении. Необходимо создание физических условия, для того чтобы каждый участник;

- чувствовал себя комфортно и безопасно;

- мог слышать и видеть других участников и руководители группы;

- сам мог выбрать себе место;

- предпочтительной фигурой пространственной организации является круг, а также отсутствие столов между участниками;

- продолжительность сеансов и перерывов между ними, включающие следующие аспекты:

- зависимость частоты и длительности сеансов от теоретической ориентации консультанта и конкретных целей консультирования;

- зависимость продолжительности группового сеанса от частоты встреч в неделю: чем больше встреч (2—3 раза в неделю), тем менее

продолжительными они должны быть (не более 1 часа), и, наоборот, при редких (1 раз в неделю) встречах продолжительность группового сеанса возрастает (1,5-2 часа);

– при ориентации групповой работы на глубинные слои личности и проработке глубоких внутриличностных затруднений и бессознательных аспектов сеансы следует проводить 3 раза в неделю по 1 часу, так как это позволяет сохранять эмоциональную вовлеченность и интенсивность межличностных взаимодействий участников группы;

- степень проницаемости группы для новых участников, на основе которой выделяются следующие типы групп:

– открытая группа, когда границы проникновения в группу прозрачны и участники могут приходить в группу и покидать ее по определенным причинам (достижение личных целей, решение не посещать более группу, невозможность посещения группы из-за внешних причин и т. п.);

– закрытая группа, когда состав, образованный в начале группы, остается на протяжении всего ее существования и новые участники не могут попасть в данную группу.

Выделяют следующие формы применения группового консультирования:

- групповые методы как дополнительный метод воздействия при акценте на индивидуальную работу с каждым клиентом;

- групповые методы как основные методы терапевтического воздействия, а индивидуальные консультации выступают как вспомогательные методы работы;

- комбинирование методов.

Место и роль консультанта в групповом консультировании очень важны и определяются следующими факторами:

- теоретической ориентацией консультанта:

–в психоаналитических группах консультант занимает четкую

структурированную позицию и осуществляет четкое руководство, направляя процесс работы группы, предлагая темы для осуждения и т. п.;

– в клиент-центрированных и экзистенциальных группах консультант минимально вмешивается в работу группы, оставляя ей право выбора основных моментов и лишь используя некоторые техники воздействия, упражнения и минимальное руководство;

– целями и задачами конкретной группы, а также глубинной прорабатываемых проблем;

- составом групп:

– группы, ориентированные на формирование определенных навыков (социально-психологические тренинга), часто имеют жесткую структуру и план работы, в связи с этим консультанту отводится роль руководителя группы, осуществляющего жесткое и структурированное руководство;

– группы, цель которых — работа по глубинной перестройке личности, чаще имеют более гибкую структуру и ориентированы на выражение и проработку различных чувств, а задача консультант — подведение участников к достижению инсайта и катарсиса, а эти процессы довольно сложно жестко структурировать.

Консультант как руководитель группы, независимо от того, насколько структурировано и жестко он осуществляет руководство, выполняет следующие функции:

- постановка проблемы, когда руководитель группы прямыми или косвенными способами формулирует тему беседы, сессий, всего процесса работы;

- сдерживание, когда руководитель, используя различные методы и техники, выдерживает баланс активности участников, продвигая к работе или высказыванию одних и сдерживая излишнюю активность других участников;

- проверка настроений, то есть выяснение баланса мнений в группе

относительно того или иного вопроса, действия и т. п.;

- разработка идей, когда высказанные участниками группы идеи и мнения дорабатываются, углубляются консультантом, что подводит участников к более глубокому осмыслению выдвинутой идеи, высказывания или темы;

- ограничение, то есть напоминание группе об ограничениях в работе (временные, этические и иные ограничения);

- активизация, повышение мотивации участников группы на работу и прорабатывайте своих проблем и поставленных задач, а также общая активизация группы;

- обслуживание группы, то есть выполнение административных, организационных и хозяйственных обязанностей;

- содержательное участие, то есть принятие наряду с руководящей позицией позиции равного участника группы в момент обсуждения различных тем и вопросов;

- ускорение прогресса группы и применение для этой цели следующих средств воздействия:

- инициатива, когда руководитель предлагает новые идеи для обсуждения на основе "внутренних" смыслов высказываний участников группы;

- поправки, то есть внесение корректировок в обсуждение темы; поддержка, осуществляемая с целью принятия той или иной продуктивной идеи, выдвинутой кем-то из участников, всей группой;

- сопротивление, оказание влияния на группу с целью отклонения или оспаривания той или иной непродуктивной идеи; обобщение, объяснение или прояснение содержания идеи, демонстрация контрастности или схожести идей, то есть аналитическая деятельность;

- вопросы, которые может задавать консультант с целью прояснения ситуации или проблемы, а также направления обсуждения в нужное русло;

– отвлечение, когда руководитель закрывает обсуждение той или иной темы различными способами — прямыми или косвенными замечаниями, шуткой и т. п.;

– контроль, когда руководитель ограничивает активность одних и повышает и развивает активность других участников группы;

– информация, то есть предоставление группе информации различного рода. [13]

Виды группового консультирования:

- психотерапевтические группы;
- группы встреч;
- группы психологического тренинга.

В случае работы с эмоциональным выгоранием для эффективного результата необходимо, чтобы работа в рамках групповой консультации велась в нескольких направлениях, таких как:

1. Восстановление эмоционального баланса личности и профилактика его нарушения.
2. Восстановление утраченных жизненных ресурсов в процессе выгорания.
3. Работа с мотивацией личности и профилактика ее потери.
4. Развитие навыков самоконтроля и управления физическими функциями.
5. Формирование навыков самодиагностики для определения актуального психофизиологического состояния, развитие навыков самоподдержки.

Важно понимать, что направления работы должны сочетаться во время консультирования, что помогает с разных сторон проработать личность, которая подверглась СЭВ.

Конкретизируя каждое из направлений работы, хотелось бы остановиться на каждом из них подробно.

Восстановление эмоционального баланса личности и профилактика его нарушения.

Упражнения на снятие стресса и напряженности:

- **Визуализация.** Визуализация всегда была одним из средств, при помощи которых многие философы и мистики стремились достигать безмятежного спокойствия. Они мысленно воссоздавали идеальную картину, приносящую им внутренний покой. Так как они сосредоточивали на этой картине все внимание, у них быстро появлялось чувство расслабления и гармонии;
- **Арт-терапия.** Арт-терапия включает такие направления, как рисуночная терапия, библиотерапия, музыкотерапия, кинотерапия, куклотерапия. Применяют арт-терапевтические методики как самостоятельные, так и в качестве вспомогательных к другим видам терапии. Арт-терапия работает с продуктами творчества самого человека и с готовыми произведениями искусства (картины, скульптуры, книги, продукция киноискусства). Арт-терапия показана, в первую очередь, в случаях тяжелых эмоциональных нарушений, а также в случае трудностей в общении, замкнутости, стеснительности. Наиболее полно разработана рисуночная терапия; [4]
- **Рациональная терапия.** Рациональная терапия может быть использована в комплексе с другими методами на заключительном этапе коррекции эмоционального стресса, когда общий уровень возбуждения уже снижен до приемлемого уровня. Высоkotревожным людям рациональная психотерапия помогает снижать субъективную значимость ситуации, переносить акцент на осмысление деятельности и формирование уверенности в успехе, а лицам с низким уровнем тревожности она, напротив, помогает повышать внимание к мотивам деятельности, усиливая чувство ответственности. Рациональная терапия помогает по-новому взглянуть на психотравмирующую ситуацию, снизить уровень эмоционального

напряжения. [5]

Восстановление утраченных жизненных ресурсов в процессе выгорания

Упражнения на восстановление ресурсов:

- Сброс «балласта». Необходимо понять, куда уходит энергия и в каком объеме, пересмотреть распорядок дня и перенаправить вектор внимания на западающие аспекты;

- «Служба спасения». Создание личного чек-листа, в котором прописываются дела, которые наполняют человека энергией. Чек-лист неограничен и должен периодически пополняться. [19]

- Дыхательные практики и техники. Техники, которые помогают расслабиться и отвлечься от рабочей рутины и сместить фокус внимания на собственное состояние. Всего 5-7 минут с частотой повторения 2 раза в день могут способствовать улучшению эмоционального состояния.

Работа с мотивацией личности и профилактика ее потери.

Упражнения на профилактику потери личной мотивации:

- Разговор с самим собой. Анализ своих собственных желаний, внутренних стремлений и «хочу». Очень важно человеку понимать, что хочет именно он, где работать и чем заниматься, поэтому необходимо определять свои желания и потребности, учиться слышать не только окружающих людей, но и самого себя;

- Различные техники проектирования будущего. Отсутствие мотивации или ее снижение не говорит о том, что человек остановился на одном месте и ему необходимо решать проблемы по мере поступления. Здесь необходимо воспользоваться фантазией и учитывая собственные желания понять, чего бы человек хотел в будущем, это может помочь простроить дальнейший план действий и замотивировать человека на новые свершения;

- Целеполагание и поиск источников вдохновения. Элемент работы направлен опять же на то, чтобы человек прислушался к себе и

проанализировав собственные интересы нашел источники вдохновения, которые абсолютно разнообразны и в свою очередь могут вернуть мотивацию и жизненные силы.

Развитие навыков самоконтроля и управления физическими функциями.

Упражнения на саморегуляцию и самоконтроль:

- Телесно-ориентированная терапия. ТОП – это область психотерапии, осуществляющая психокоррекцию имеющихся психических, физиологических или энергетических нарушений с помощью процедур телесного контакта и/или использования телесных функций (дыхание, движение, статическое напряжение тела и др.). Телесные техники позволяют воссоединить чувства, телесные ощущения и мысли, восстановить утраченные взаимосвязи между ними, и как следствие – восстановить хорошее самочувствие; [25]

- Техники, направленные на регуляцию поведения и самоконтроль. В период развития СЭВ человек становится более уязвимым, эмоциональным и соответственно его реакции на происходящие вокруг события могут быть такими, которые ему несвойственны, а в худшем случае могут нести за собой последствия различного характера.

- Использование различных приспособлений, с помощью которых можно снять напряжение через физическое взаимодействие с предметами. Например, такими как слайм, эспандер, массажер-антистресс и т.д.

Формирование навыков самодиагностики для определения актуального психофизиологического состояния, развитие навыков самоподдержки

Упражнения и техники на развитие навыков самоподдержки:

- Установки и аффирмации. Правильные мысли и установки формируют наше будущее, поэтому отличным способом будет проговаривание про себя определенных словосочетаний и предложений в позитивном ключе;

- Вечерний час. Каждый вечер необходимо давать себе определенный промежуток времени, в который вы можете побыть в абсолютно спокойном состоянии, отключив средства связи и опустошив свою голову от мыслей.

- Обеспечить себе комфортную и безопасную эмоционально-физическую среду, путем смены обстановки в помещении или квартире, увлечений и, возможно круга общения.

Таким образом, рассмотрев различные упражнения и техники, можно сказать, что комбинирование данных способов работы в рамках вопроса устранения и профилактики СЭВ обеспечивает специалисту возможность сочетать техники и упражнения исходя из особенностей терапевтируемой группы. Также техники просты в понимании и исполнении, что может стать хорошей помощью участнику группы при работе вне консультативного процесса. Стоит отметить, что используемые техники затрагивают все стороны жизни человека, применение их в комплексном подходе обеспечит положительный результат и эффективность процесса консультирования.

Выводы по Главе I

Таким образом, теоретический анализ литературы по теме исследования показал, что:

1. В анализируемых источниках синдром эмоционального выгорания представлен достаточно четко и разнообразно. Зарубежные психологи определяли его как эмоциональное истощение, заниженная самооценка или отсутствие мотивации, и как подвид депрессии или индивидуальный механизм защиты от стресса. Отечественные ученые, в свою очередь, подходят к определению СЭВ более широко. Наиболее точные определения у А.А. Рукавишниковой и В.В. Бойко. На основе их обобщения, в нашей работе СЭВ определяется как механизм психологической защиты личности от постоянных травмирующих воздействий в профессиональной деятельности, проявляющийся как стереотип эмоционального восприятия действительности, характеризующийся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок, утратой мотивации;

2. Как и любое заболевание СЭВ имеет несколько стадий проявления. Дж. Гринберг выделяется 5 основных стадий: стадия, когда деятельность устраивает; наступление апатии; развитие хронической усталости; кризисное состояние и острое развитие проблемы. В свою очередь Пельман и Хартман говорят о 4 этапах развития СЭВ: напряжение; стресс; психофизиологические и поведенческие реакции; выгорание как переживание стресса. Также существуют другие классификации, но, обобщая их, стоит отметить постепенное развитие СЭВ, но с разными проявлениями на каждом этапе – от простого напряжения до острого развития проблемы;

3. Существует многообразие классификаций симптомов проявления синдрома выгорания. Например, В.В. Бойко выделяет двенадцать основных симптомов выгорания. К. Маслач выделяет симптомы в 3 основных категории: физиологические (усталость, бессонница), психологические

(фрустрация) и поведенческие (затруднения в выполнении деятельности). Стойки зрения медицины, СЭВ – это состояние полного истощения, проявляющееся усталостью, ухудшением внимания, нарушением сна и пр.; Обобщая, симптоматика СЭВ имеет характерное развитие от начальной стадии (усталость, проблемы с весом, бессонница) и до конечной (деперсонализация и психовегетативные нарушения);

4. Рассматривая причины, можно выделить две группы факторов, благодаря которым может развиваться СЭВ – это индивидуальные (личная выносливость, завышенные требования к себе и пр.) и организационные (сверхурочная работа, отсутствие перерывов в рабочем процессе и т.д).

5. На сегодняшний день используются довольно разнообразные методы устранения и профилактики СЭВ. Одним из них является метод группового консультирования, который позволяет объединять людей, работающих над одной общей проблемой.

6. Главное преимущество группового консультирования в работе с синдромом выгорания заключается в ее возможностях свободного проявления личности и ее самовыражения. Разнообразное количество методик, техник и упражнений позволяет осуществлять комплексный подход к решению проблемы СЭВ с каждой группой индивидуально.

7. Групповое консультирование может быть эффективной формой работы с людьми любых профессий и сфер деятельности, группы объединяют их представителей и в наиболее комфортной обстановке позволяют работать с СЭВ, а также укреплять навыки коммуникации и саморегуляции.

Глава II. Экспериментальное исследование по применению метода группового консультирования как способа устранения и профилактики синдрома эмоционального выгорания

2.1. Методическая организация исследования и обсуждение результатов констатирующего эксперимента

На основании анализа теоретических представлений о СЭВ нами был спланирован констатирующий срез, целью которым было определение степени выраженности синдрома выгорания молодого специалиста. Для этого была подобрана экспериментальная группа в количестве 30 человек.

Для проведения констатирующего эксперимента были подобраны следующие методики:

1. Методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников нацелена на интегральную диагностику психического выгорания, включающей различные подструктуры личности. Предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечать необходимо как можно быстрее, не задумываясь над выбором ответа. Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО), профессиональной мотивации (ПМ).

Для определения психического выгорания в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1,5,7, 14, 16, 17 (6 утверждений);

ЛО – 3,4, 9, 10, 11, 13, 18 (7 утверждений);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15 (5 утверждений).

Количественная оценка психического выгорания по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную системы («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» - 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и в соответствии с этим суммарного подсчета баллов. Обработка производится по сырому баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического выгорания по каждой шкале.

Содержательные характеристик шкал:

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим, с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность по отношению к работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. [61]

2.Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой, М. Штейна диагностирует соотношение и динамику персональных ресурсов человека за определенный заданный временной промежуток. Ресурсы это то, что является ценным для человека и помогает адаптироваться к стрессовым ситуациям или преодолевать стрессы жизни. В

контексте предлагаемой методики ОППР ресурсы понимаются как значимые материальные средства (материальный доход, дом, транспорт, одежда, объектные фетиши) и нематериальные конструкты (желания, цели, система верования, идеи, убеждения), внешние (социальная поддержка, семья, друзья, работа, социальный статус) и внутренние – самоотношение и мировоззрение (самоуважение, профессиональные умения, оптимизм, самоконтроль, жизненные ценности, система верований и др.), состояние душевного и физического благополучия, волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы (прямо или косвенно) для преодоления реальных или предполагаемых стрессов жизни.

Необходимо оценить по 5–балльной шкале степень напряженности ваших переживаний по каждому пункту опросника. Для этого обведите цифру, которая соответствует напряженности переживанию (ощущений):

- 1 балл – «нет такого ощущения»;
- 2 балла – «переживание в малой степени»;
- 3 балла – «переживание средней степени»;
- 4 балла – «переживание в значительной степени»;
- 5 баллов – «переживание очень сильное».

Ключ и обработка результатов.

Ресурсные концепции психологического стресса связывают адаптационные возможности человека и устойчивость к стрессогенным жизненным обстоятельствам с наличием личностных (социально-психологических) ресурсов. В данном опроснике подсчитывается индекс ресурсности (ИР) как частное от деления суммы баллов «приобретений» на сумму баллов «потерь».

Чем больше ИР, тем больше сбалансированы жизненные разочарования и достижения и выше адаптационный потенциал личности, меньше стрессовая уязвимость.[38]

3. Методика «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой позволяет уточнить степень выраженности эмоционального выгорания.

Для ее проведения необходимо ответить на 12 вопросов. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

Опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (5 утверждений);
- «деперсонализация» (3 утверждения);
- «редукция личных достижений» (4 утверждения).

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов;
- «очень редко» – 1 балл;
- «иногда» – 2 балла;
- «часто» – 3 балла;
- «очень часто» – 4 балла;
- «каждый день» – 5 баллов.

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

- «*Эмоциональное истощение*» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8 (максимальная сумма баллов – 25).

- «*Деперсонализация*» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11 (максимальная сумма баллов – 15).

- «*Редукция личных достижений*» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12 (максимальная сумма баллов – 20).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.[61]

4. Тест «Оценка мотивации личности» С.Соловьева с разных сторон оценивает мотивацию человека и его зависимость от работы.

В настоящем тесте имеется две группы вопросов. Первая группа состоит из вопросов с нечетными номерами. Варианты ответов на эти вопросы обозначены буквами (А, Б, В, Г, Д, Е). Необходимо все шесть ответов расставить в приоритетном порядке. На первое место ставится тот ответ, который считается наиболее правильным и так по убывающей до последнего ответа в этом вопросе. Ответы обозначаются буквами под соответствующими приоритетности номерами в бланке ответов. На вопросы с четными номерами дается только один ответ, который записывается в бланк соответствующей буквой. На последний вопрос №21 тоже дается один ответ. При выборе стоит руководствоваться всем прошлым опытом работы.

Обработка ответов на тест

1. При обработке нечетных вопросов впишите в скобки рядом с каждой буквой бланка ключа номер обозначения приоритетности этой буквы (от 1 до 6) из бланка ответов на соответствующий вопрос. При обработке вопроса №21 в скобки строки «Материальная зависимость от работы» вписывается степень зависимости соответствующая букве записанной в бланке ответов: А – абсолютная, Б – большая, В – средняя, Г – малая.

2. При обработке четного вопроса впишите в скобки рядом с буквой ключа знак (+), если она совпадает с буквой, записанной в бланке ответов. Если буквы в бланке ключа и бланке ответов не совпадают, то впишите в скобки знак (-).

3. После обработки всех вопросов, начинается подсчет баллов. Цифры в каждом столбце с названием мотива складываются, а полученная сумма по специальной таблице переводится для удобства в проценты.

4. В столбце шкалы «Признаков трудоголика» и в шкале «Искренности» складываются те ответы, которые обозначены знаком (+), ответы со знаком (-) не учитываются, полученная в столбце сумма

переводится для удобства в проценты. Один знак (+) соответствует 10%, соответственно два (+) будет 20% и т.д.

5. Общий уровень мотивации к работе определяется на основе мотивов, по которым показатели выше 50%. От каждого из таких мотивов вычитается число 50, полученные разности складываются и дают цифру, которая обозначает общий уровень мотивации личности к работе. Знак % при записи опускается.

Оценка силы мотивов:

1. Сильно выраженные мотивы к работе – от 70% и больше;
2. Средне выраженные мотивы к работе – от 50% до 68%;
3. Слабо выраженные мотивы к работе – менее 50%.

Сильно выраженные мотивы формируют у человека определенные профессиональные и личностные качества. Средне выраженные мотивы тоже способны частично влиять на этот процесс. Наиболее устойчивыми среди мотивов считаются: «Власть», «Творчество» и «Деньги».

Оценка общего уровня мотивации к работе:

1. Высокий общий уровень мотивации к работе – 45 баллов и больше;
2. Средний общий уровень мотивации к работе – от 32 до 44 баллов;
3. Низкий общий уровень мотивации к работе – меньше 31 баллов.

Общий уровень мотивации к работе – это показатель того насколько заинтересованно личность относится к работе. Особое внимание следует обращать на низкий общий уровень мотивации к работе. Причиной может быть устойчивое пренебрежение к работе, разочарование в своей профессии или неудачная попытка угадать правильные ответы.

Материальная зависимость от работы:

Материальная зависимость человека от работы определяется на основе того, какую долю составляет его заработная плата в семейном бюджете. Человек, который живет только на доходы от заработной платы, ведет себя

лояльнее, старается избегать конфликтов со своим руководством, он больше зависим от работы. И наоборот человек материально обеспеченный, ведет себя смелее, увереннее, он меньше зависим от работы.

Оценка материальной зависимости от работы:

(А) – абсолютная зависимость испытуемого от работы

(Б) – большая зависимость испытуемого от работы

(В) – средняя зависимость испытуемого от работы

(Г) – малая зависимость испытуемого от работы[55]

Для определения качественного уровня выраженности СЭВ у молодых специалистов нами были выделены следующие критерии: умение задействовать в работе свои ресурсы и развивать навыки в течение трудовой деятельности; умение заинтересованно относиться к своей профессиональной деятельности и добиваться целей; умение адекватно реагировать на окружающих и воспринимать получаемую информацию.

Под умением задействовать свои ресурсы, понимается качественное распределение своих сил на то или иное направление и развитие навыков в течение всей трудовой деятельности.

Умение заинтересованно относиться к своей профессиональной деятельности, данный критерий говорит о том, что человек должен прислушиваться к себе и своим желанием, быть мотивированным на работу и достижение поставленных целей.

Адекватная реакция на окружающих и восприятие информации, а также здоровая коммуникация с коллегами, является одним из аспектов продуктивной работы и создает благоприятную обстановку для трудовой деятельности.

Диагностическая карта с методиками представлена в приложении А.

Подробно критерии и уровни проявления СЭВ у молодых специалистов представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Критерии и уровни проявления синдрома эмоционального выгорания

Критерии	Уровни развития СЭВ			Методики
	Высокий	Средний	Низкий	
Уровень психического выгорания	Психическое, эмоциональное и физическое истощение специалиста, проявляющееся в отстраненности, упадническом настроении, нарушении соматических показателей, отсутствии заинтересованности депрессивном состоянии. Максимальное сокращение социальных контактов, отсутствие желания идти на работу, ненависть к ней.	Периодическое физическое и эмоциональное утомление, изредка нарушение соматических показателей. Перепады настроения и вспышки негатива. Иногда отстраненность от общения с коллегами и окружающими. Снижение интереса к работе.	Эмоционально стабильное состояние. Настроение хорошее, чаще приподнятое, сон и аппетит в порядке. В общении с коллегами и близкими не проявляет негативных эмоций. С удовольствием занимается трудовой деятельностью.	Методика «Определение психического выгорания» А.А Рукавишников
Уровень профессионального выгорания	Эмоциональное истощение, проявляющееся в отсутствии желания выполнять профессиональную деятельность. Конфликтные отношения с коллегами и окружающими. Утрата собственной позиции, безынициативность.	Эмоциональные «качели». Профессиональная деятельность осуществляется с переменным вовлечением в нее. Отношения с коллегами и окружающими периодически бывают с негативным оттенком. Собственная позиция нестабильна.	Эмоциональное состояние в норме. С большим интересом относится к выполняемой деятельности, вовлечен в нее, полон сил и энергии. В общении с коллегами доброжелателен и приветлив. Собственная позиция не утрачена.	Методика «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона, К.Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой.
Наличие жизненных ресурсов	Жизненные ресурсы истощены, нет сил заниматься какой-либо деятельностью, эмоциональное состояние крайне нестабильное. Не умеет распределять жизненные ресурсы и искать новые их источники. Недоволен своим материальным положением и моральным состоянием, отсутствует	Эмоциональное состояние нестабильное, нет баланса в жизненных сферах специалиста. Механизм распределения ресурсов несбалансирован, поэтому поиск новых источников вызывает затруднения или отсутствует. Собственное материальное положение и эмоциональное	Полон сил и энергии. Знает, как правильно распределить ресурсы по сферам жизни и умеет находить баланс в этом. Умеет находить новые источники для получения жизненных ресурсов. Находится на эмоциональном подъеме. Доволен собственным материальным и моральным	Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е Водопьяновой, М.Штейна.

	желание что-то изменить.	состояние вызывает беспокойство, но все же предпринимает попытки что-то изменить.	состоянием.	
Степень выраженности и мотивации личности	Мотивация практически отсутствует, с трудом выполняет поставленные профессиональные и личные задачи, так как не видит смысла или не заинтересован в этом. Часто опаздывает или демонстрирует нежелание осуществлять профессиональную деятельность. Собственная позиция утрачена.	Мотивация дисбалансирована, чаще всего прилагает усилия к достижению цели, только если действительно уверен, что это ему необходимо. Жизненный потенциал снижен, затрудняется в организации рабочего процесса, может опаздывать.	Высокомотивирован на получение результата в профессиональной деятельности. Ставит цели и достигает их не только в работе, но и в жизни. Свободно делится опытом, умеет организовать рабочее пространство и имеет четкую собственную позицию.	Тест «Оценка мотивации личности» С.Соловьева
Общий уровень выгорания	Психическое, эмоциональное и физическое истощение, сопровождаемое соматическими проявлениями, повышенной возбудимостью, сниженной коммуникацией или ее отсутствием, утратой личных интересов и желания заниматься профессиональной деятельностью. Для такого состояния также характерны признаки депрессии, отсутствие мотивации и энергетических ресурсов.	Эмоциональное и физическое состояние не находятся в балансе, иногда возможны затруднения в коммуникации, бессонница и потеря аппетита. Личные интересы не приоритетны, быстро утомляется, поэтому профессиональную деятельность осуществляет с трудом. Энергетический потенциал снижен, мотивирован на достижение только приоритетных целей.	Отличное психоэмоциональное и физическое состояние. Общителен и энергичен, заинтересован в саморазвитии и своей профессиональной деятельности, которую осуществляет без каких-либо проблем. Жизненные ресурсы сбалансированы, мотивирован на достижение поставленных личных и профессиональных целей.	

Результаты констатирующего эксперимента и его обсуждение

Результаты исследования по тесту «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова

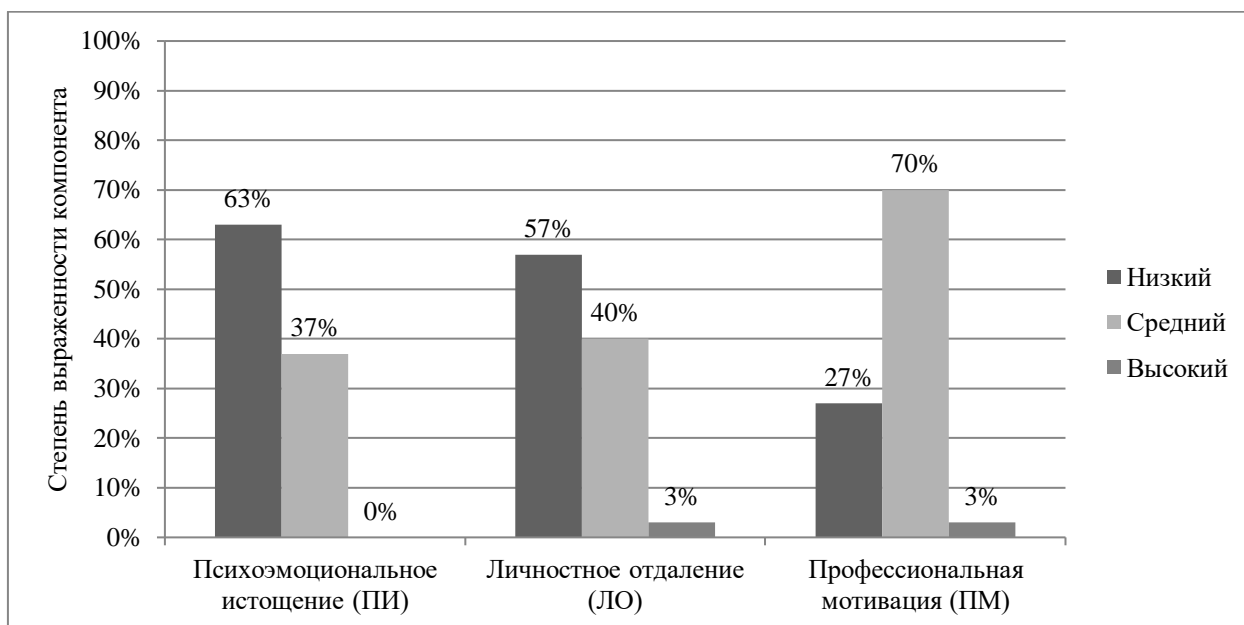


Рис 1. Распределение молодых специалистов по уровням выраженности компонентов СЭВ, в %

В результате исследования были получены следующие данные. Преимущественно выраженность компонентов СЭВ у молодых специалистов находится на среднем уровне, выше всего данный показатель проявлен в «Профессиональной мотивации».

Учитывая анализ отдельных компонентов можно прийти к следующему выводу, что компонент «Психоэмоциональное истощение» средне выражен у 37% респондентов, а 63% находятся на низком уровне. Чуть больше 1/3 части испытывают эмоциональную нестабильность и апатию, в то время как большая часть опрошенных наблюдает данные проявления у себя немного реже.

Компонент «Личностное отдаление», характеризуемый ограничением контактов с окружающими и повышенной раздражимости для 1 человека оказался критичным (3%), для 12 (40%) человек коммуникация с окружающими доставляет дискомфорт и у 17 (57%) человек, находясь на

низком уровне, данный фактор выступает как легкая раздражительность и невыраженный негативизм по отношению к окружающим. Здесь можно проводить профилактическую работу в снятии раздражения, различные медитативные практики, которые могут находиться «под рукой» у человека и стабилизировать его состояние.

Яркая выраженность развития фактора мотивации на среднем (70%) и высоком (3%) уровне, по сравнению с низким (27%), дает основание предполагать то, что значимость профессиональной деятельности для молодого специалиста наряду с другими компонентами подвержена большему воздействию. То есть снижение мотивации, за счет выгорания влечет за собой возможность смены как работы, так в принципе и сферы деятельности. В данном случае необходимы упражнения на стабилизацию и развитие мотивации специалиста, психологическая поддержка от руководства и близких, подкрепление его достижений.

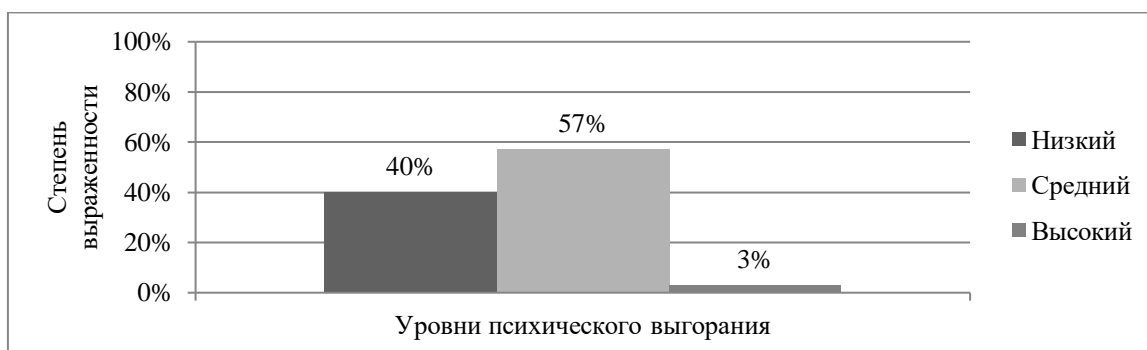


Рис 2. Распределение молодых специалистов по уровням психического выгорания на основе анализа результата по трем компонентам, в %

Если говорить об общей выраженности СЭВ по методике А.А Рукавишникова, то процентное соотношение по уровням распределилось следующим образом: с высоким уровнем находится 3% (1 чел) (для данной категории были характерны приступы агрессии, раздражительность, усталость, частая смена настроения), со средним преимущественное большинство респондентов – 57% (17 чел) (у молодых специалистов

отмечались нарушения сна, апатия, отсутствие желания общаться с коллегами) и низкий уровень у 40% (12 чел), это не говорит об отсутствии данного синдрома, у респондентов этой категории интенсивность проявлений была отмечена не так часто или же настолько ярко как у представителей «высокого» и «среднего» уровня. Полученные результаты говорят о том, что психическое выгорание выявлено у большей части молодых специалистов, и дает основание для разработки комплексного подхода к профилактике и устранению данного синдрома с помощью различных упражнений и техник на стабилизацию эмоционального фона и повышению уровня мотивации.

С индивидуальными результатами исследования по данной методике можно ознакомиться в приложении Б, таблица 1.

Результаты исследования по тесту «Диагностика профессионального выгорания» С.Джексона, К.Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой

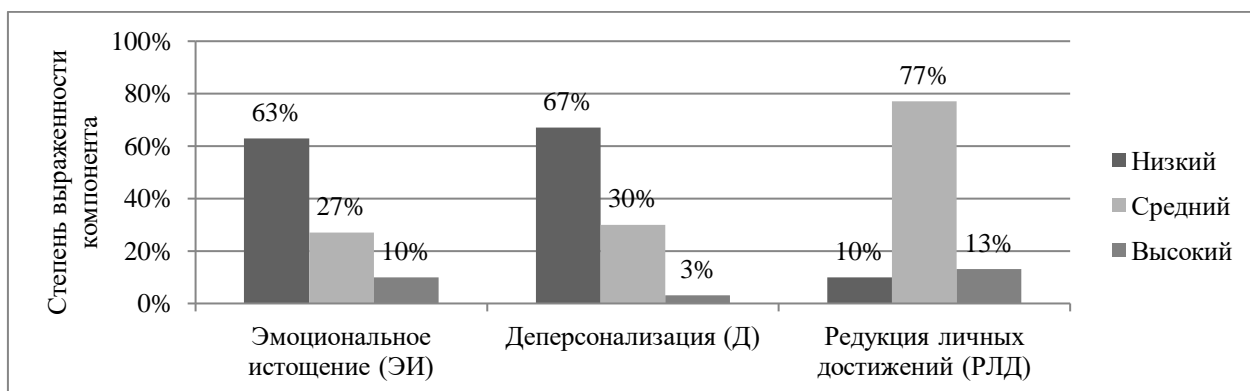


Рис 3. Распределение молодых специалистов по уровням выраженности компонентов СЭВ, в %

Методика определения профессионального выгорания подразумевает под собой диагностику трех основных факторов: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений.

По результатам исследования во всех трех компонентах преобладает средний уровень выраженности факторов. Остановимся подробнее.

Один из компонентов, выделенных К. Маслач в своей трехфакторной модели – эмоциональное истощение, характеризуемое чувством обедненного эмоционального реагирования и равнодушием. 10% респондентов показали высокий уровень истощения, 27% средний и 63% низкий. Это говорит о том, что эмоциональное проявление не так ярко выражено и, возможно, отодвигается на второй план другими симптомами, но стоит отметить, что преимущественное большинство молодых специалистов в ходе беседы отмечали наличие у себя признаков истощения, которые проявляются периодически, это дает нам основание полагать, что для работы с данным фактором будут актуальны техники психоэмоциональной и физической разгрузки.

Деперсонализация – один из важнейших факторов СЭВ, который является ответом на эмоциональное истощение и обусловлено чрезмерно отстраненной реакцией на окружающих. У 1 человека данный компонент ярко выражен и находится на высоком уровне, у 9 наблюдается средний уровень выраженности, а 20 человек находятся на низком уровне. Так как этот и предыдущий факторы связаны между собой, то при работе с первым, начнут улучшаться и показатели второго, соответственно используя упражнения парной и групповой работы, возможно, снизить вероятность перехода данного компонента в дегуманизацию.

Редукция личных достижений – фактор, который наряду с фактором профессиональной мотивации ярко выражен в своих показателях, для него характерно снижение чувства собственной компетентности и продуктивности. Стоит отметить взаимосвязь данных факторов. То есть если у меня снижается уверенность в собственной компетентности и профессионализме, то вследствие этого снижается и моя мотивация к работе, моя работа неэффективна и непродуктивна, соответственно вероятность развития СЭВ повышается. Данный фактор на высоком уровне выражен у 13%, на среднем у 77% и низком у 10%. Можно сделать вывод, что яркая

выраженность компонента «РЛД» говорит о сниженной самооценке, над повышением которой можно работать с помощью отказа от негативных мыслей, ведения собственного дневника достижений и т.д

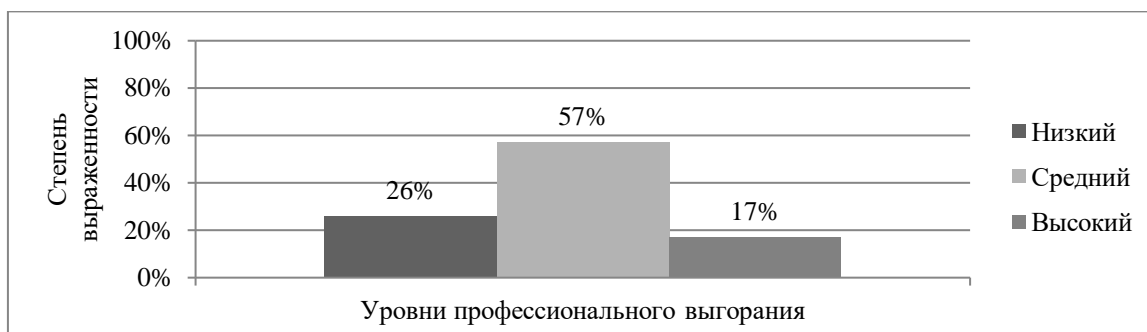


Рис 4. Распределение молодых специалистов по уровням профессионального выгорания на основании анализа результата по трем компонентам, в %

Таким образом, проанализировав 3 отдельных компонента, мы выяснили, что 5 человек (17%) из всех респондентов имеют высокий уровень профессионального выгорания, специалисты с данным уровнем выгорания могут вступать в конфликты с коллегами, не проявляют инициативу в работе, а также бывают вспыльчивы и имеют затруднения в коммуникации с окружающими. У 17 человек (57%) профессиональное выгорание наблюдается на среднем уровне и характеризуется отдаленностью в общении с коллегами, занижением значимости собственных трудов и деятельности остальных сотрудников, для них возможен пропуск рабочего дня или опоздание без веской причины. 8 человек имеют низкий уровень профессионального выгорания, специалисты с данным уровнем эмоционально стабильны, приветливы, заинтересованно относятся к работе и готовы прийти на помощь своим коллегам. Стоит отметить, что наблюдается зависимость общего уровня психического выгорания и профессионального, в результатах обеих методик средний показатель равен 57%, что говорит о наличии выгорания и необходимости его устранения и профилактики, посредством релаксационных, мотивационных и эмоционально стабилизирующих методик. Индивидуальные результаты в приложении Б, таблица 2.

Результаты исследования по опроснику «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е Водопьяновой, М. Штейна.

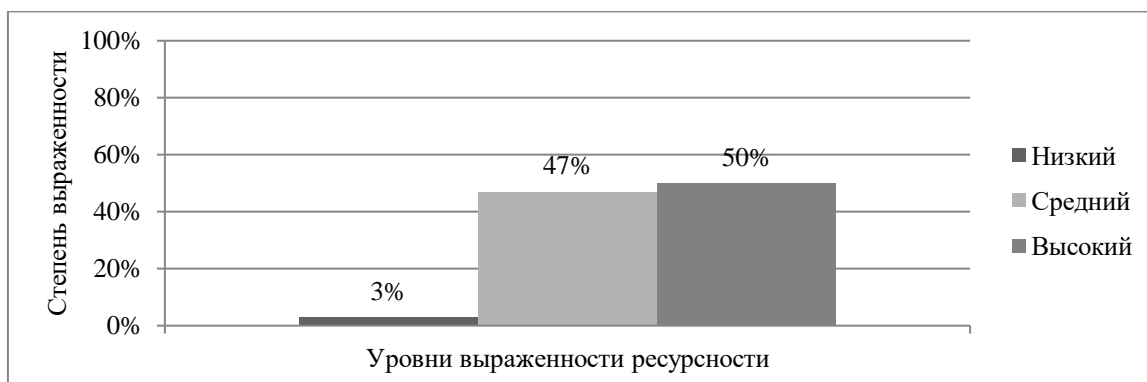


Рис 5. Распределение молодых специалистов по уровням выраженности ресурсности, в %

Человеческие ресурсы – ценный компонент любой личности, благодаря которому человек живет, осуществляет профессиональную деятельность и адаптируется к различным жизненным ситуациям. Чем выше уровень ресурсности, тем лучше сопротивляемость воздействию различных факторов и успешнее жизнь и наоборот.

В случае исследования наших респондентов мы выяснили, что 50% из них обладает достаточным количеством ресурсов (они полны сил, умеют расставлять приоритетность дел и соответственно свои ресурсы, доброжелательны и имеют эмоционально стабильное настроение, чаще всего положительное), 47% находятся на среднем уровне (специалисты, имеющие данный уровень имеют затруднения в балансе жизненных ресурсов, они мало отдыхают и занимаются саморазвитием, для них также характерно беспокойство о собственном материальном положении, но они предпринимают попытки его стабилизировать) и 3% (респонденты с данным уровнем выраженности ресурсов эмоционально и физически истощены, чаще наблюдается апатия, признаки депрессии, отсутствие желания заниматься не только профессиональной деятельностью, но и повседневными делами,

источники ресурсов не пополняются и поиск новых не производится) имеют низкий уровень выраженности ресурсов. Но, стоит отметить, что в ходе индивидуальной беседы, специалисты с высоким уровнем ресурсности отмечали ее снижение в период неудач на работе, усталости и финансовых трудностей, что говорит о тенденции к ее снижению. В данном случае подойдут упражнения на поиск нового источника ресурсов, медитации, занятие хобби и полноценный режим дня. В случае с низким и средним уровнем, интенсивность упражнений может быть повышена, можно рекомендовать заниматься самонаблюдением и рефлексией, физическими нагрузками и прогулками на свежем воздухе, арт-терапией (пескотерапия, эбру, флористика, пальцеграфия, ниткография и пр.). Чтобы оценить источники «поглощения» и «пополнения» ресурсов стоит вести дневник, где ежедневно/еженедельно записывать происходящие события, свое эмоциональное состояние, качество сна, отмечать моменты пополнения и собственных ресурсов и те аспекты, на которые ушло больше энергетических сил. Индивидуальные результаты респондентов по данному тесту находятся в приложении Б, таблица 3.

Результат исследования по тесту «Оценка мотивации личности»

С. Соловьева

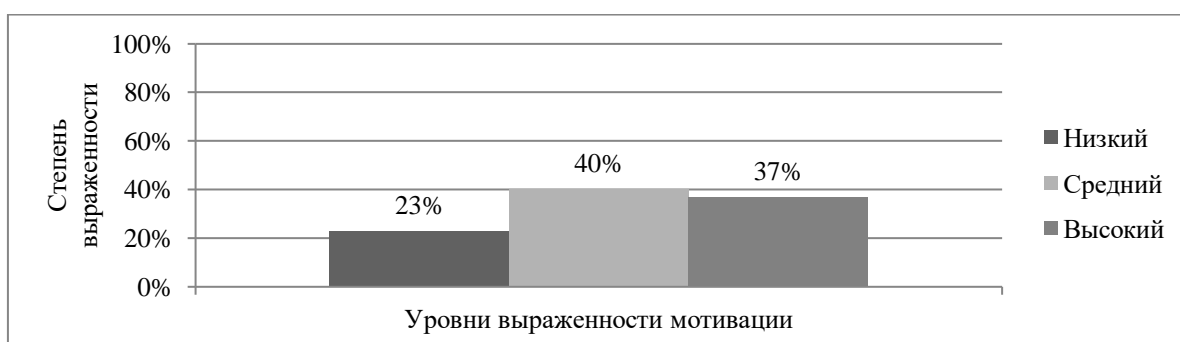


Рис 6. Распределение молодых специалистов по уровням выраженности мотивации, в %

Низкий уровень мотивации – психофизиологического процесса, движущего поведением человека и позволяющий ему удовлетворять витальные потребности, говорит об утрате собственной позиции и значительных трудностях в выполнении поставленных задач, такой сотрудник часто опаздывает, нарушает установленный регламент, игнорирует руководителя и коллег, у него отсутствует интерес к осуществляемой деятельности. В нашем случае это выражено у 23% респондентов. У 40% специалистов снижен жизненный потенциал, они имеют затруднения в планировании рабочего процесса, тратят больше временных и жизненных ресурсов на достижение цели, а добиваются её, только если уверены в необходимости этого – все эти особенности соответствует среднему уровню выраженности мотивации. Оставшиеся 37% находятся на высоком уровне, они легко достигают цели не только в профессиональной сфере, но и в повседневной жизни, при этом свободно делятся опытом и организуют рабочее пространство, их мотивируют личные результаты, поэтому у таких специалистов ярко выражена собственная позиция. Для повышения уровня мотивации необходимо выполнение упражнений на анализ собственных мотивов и их автономизацию. С индивидуальными результатами можно ознакомиться в приложении Б, таблица 4.

Результаты исследования общего уровня выгорания по совокупности четырех методик

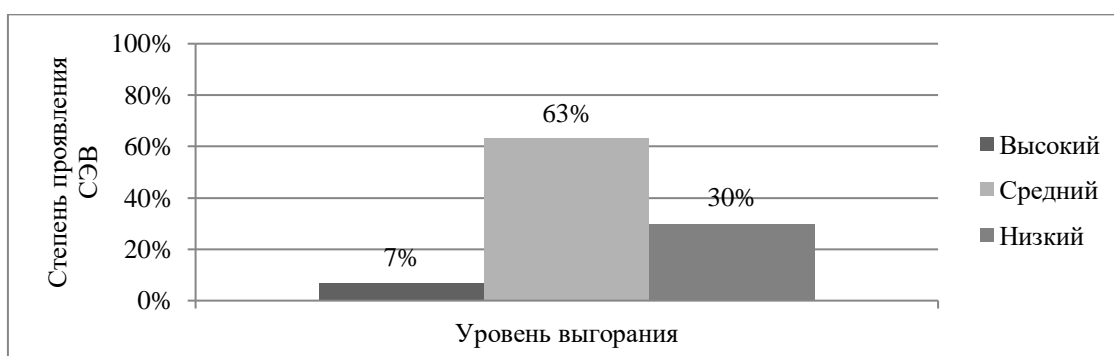


Рис 7. Распределение молодых специалистов по уровням выгорания на основании проведенных исследований, в %

Респонденты, которые участвовали в исследовании, имеют разный уровень выгорания. Высокий уровень выгорания характерен для 7% специалистов (2 человека), у них наблюдается психоэмоциональное истощение, дисгармония личности, ухудшение когнитивных процессов, бессонница, отсутствие мотивации и ресурсов для осуществления профессиональной деятельности. Эмоциональный дисбаланс, мнительность, затрудненность коммуникации, уступчивость, неуверенность в себе, снижение энергетического потенциала и приоритетности личных интересов – все это соответствует среднему уровню выгорания, который наблюдается у 63% (19 человек) респондентов. Это те молодые специалисты, которые в большинстве своем уже находятся на начальных этапах развития СЭВ и нуждаются, также как и респонденты с высоким уровнем в его коррекции и профилактике. Оставшиеся 30% (9 человек) имеют низкий уровень выгорания, у них стабильный баланс жизненных ресурсов, отличное психоэмоциональное и физическое состояние, они заинтересованы в собственном развитии и профессиональной деятельности, они ведут здоровый образ жизни, соблюдают режим труда и отдыха. Для данной категории рекомендуются профилактические упражнения для поддержания низкого уровня развития СЭВ и его устранения в целом. Сводная таблица результатов представлена в приложении Б, таблица 5.

Так как выраженность проблемы выгорания достаточно яркая и 70% опрошенных имеют проблемы с мотивацией, наполненностью ресурсами и своим психоэмоциональным состоянием, то следующим шагом будет разработка программы профилактики и устранения СЭВ у молодых специалистов.

2.2 Организация и проведение формирующего эксперимента

Исходя из результатов констатирующего эксперимента была выделена группа молодых специалистов в составе 15 человек: 2 с высоким и 13 со средним уровнем, нуждающихся в профилактике и устранении СЭВ. Предварительно всем было предложено участие в групповых консультациях и те, кто выразил желание работать с имеющимся у них синдромом на том или ином уровне были приглашены на групповые консультации. Все это было сделано для того, чтобы избежать негативного отношения к процессу консультирования.

В качестве наиболее результативной формы работы предпочтение было отдано групповому консультированию, позволяющему участникам проработать проблему с единомышленниками, быть обеспеченными поддержкой, посмотреть на себя со стороны, раскрыть свой потенциал, ликвидировать негативные эмоции и установки. Данная консультативная группа реальна – в нее входят молодые специалисты, в одной возрастной группе, со своими взглядами и интересами, что обеспечит позитивное влияние на эмоциональное состояние участников и легкость взаимодействия.

Групповое консультирование имеет большие возможности: одновременная работа со всеми участниками, отсутствие ощущения «изгой», получение эмоциональной поддержки и конструктивной обратной связи, коррекция самовосприятия и самооценки, обучение новым моделям реагирования и поведения, обучения навыкам самоподдержки.

Включая различные техники и упражнения в процесс группового консультирования, мы можем помочь участнику более свободно выражать свои чувства и эмоции; понимать себя и свои желания; легко обмениваться невербальным опытом; учиться слышать свое «Я» и осознавать внутренние переживания через вербализацию образов и т.п.

Таким образом, была создана программа групповых консультаций

молодых специалистов по преодолению и профилактике СЭВ. Данная программа предполагает использование во время консультаций следующих видов деятельности: тематические дискуссии, психологические упражнения, упражнения, техники, приемы арт-терапии.

На первом этапе работы над программой была сформулирована её цель и задачи.

Цель программы: преодоление синдрома эмоционального выгорания молодыми специалистами посредством участия в групповом консультировании.

Задачи программы:

1. Оказать психологическую помощь молодым специалистам в преодолении СЭВ.
2. Оказать психологическую помощь в определении собственных эмоций и умения управлять ими.
3. Создать условия для работы с собственными ресурсами и помочь с поиском источников их получения.
4. Стабилизировать эмоциональное состояние молодых специалистов через упражнения, техники и приемы.
5. Обучить молодых специалистов психологическим техникам работы с собственной мотивацией и определением демотивирующих факторов.
6. Обучить специалистов навыкам самоконтроля и самодиагностики на предмет «выгорания».
7. Обучить молодых специалистов навыкам самоподдержки и заботы о своем психофизиологическом состоянии.

Второй шаг нашей работы – выделение основных этапов реализации программы, определение содержания консультаций, определение форм работы, подбор упражнений, техник, приемов.

Программа групповых консультаций включает в себя 10 тематических встреч. Длительность встречи: 90 минут. Частота встреч: 1 раз в неделю, на

протяжении 10 недель. Встречи проводятся на о.Татышев, в кабинете психолога, дистанционно, посредством платформы ZOOM.

Программа реализуется в три этапа:

1. Вводный (2 встречи).
2. Основной (7 встреч).
3. Заключительный (1 встреча).

Задачи вводного этапа:

1. Провести вводную консультацию для ознакомления с условиями работы, актуальностью и методами. Установить правила участия в групповом консультировании, согласовать с участниками.

2. Провести самопрезентацию и установить доверительные взаимоотношения с участниками.

3. Прояснить цели (общие, индивидуальные).

4. Создать благоприятную психологическую атмосферу.

5. Сформировать у молодых специалистов интерес к участию в групповых консультациях.

Задачи основного этапа:

1. Создать благоприятную психологическую обстановку для каждой консультации.

2. Проработать тематический план консультационного процесса.

3. Обеспечить участников необходимой информацией и доступом к ее получению.

4. Уточнить индивидуальные особенности участников консультаций, оказать при необходимости психологическую помощь.

5. Обучить практическим техникам: диагностики и стабилизации актуального эмоционального состояния, работы с эмоциями, поиска ресурсов, самоконтроля и самоподдержки.

Задачи заключительного этапа:

1. Обобщить полученные знания о преодолении и профилактики СЭВ.

Закрепить полученные умения и навыки заботы о себе.

2. Рефлексия участниками консультационного процесса своих изменений.

3. Получить обратную связь от участников об актуальности предложенной формы работы.

Все консультативные встречи имеют общую структуру, которая представлена в таблице.

Таблица 2. – Схема-структура консультативных встреч

Схема	Структура
1. Организационный этап	1. Приветствие. Самопрезентация участниками своего актуального состояния.
2. Основной этап	2. Консультативная беседа по теме занятия. 3. Практика: выполнение упражнений, техник и их вербализация.
3. Завершающий этап	4. Итоговая беседа. Рефлексия.

Также консультации разбиты по тематическим блокам, которые представлены ниже.

Таблица 3. – Тематический план групповых консультаций

№	Тема консультации
<i>Работа с эмоциональным состоянием и симптомами СЭВ</i>	
1	Стабилизация эмоционального состояния. Почему я «горю»?
2	Управление моими эмоциями. Факторы негативного влияния.
<i>Работа с жизненными ресурсами молодого специалиста</i>	
3	Я и мои ресурсы. Что делать, если нет сил?
4	Моя энергия и жизненные силы. Способы пополнения ресурсов.

<i>Работа над профессиональной и жизненной мотивацией</i>	
5	Что меня демотивирует? Как определить?
6	Надо или нравится? Самомотивация и желание работать: как понять чего я хочу?
<i>Работа с развитием навыков самодиагностики</i>	
7	Как понять, что со мной что-то не так? Учимся диагностировать СЭВ.
<i>Работа с навыками самоконтроля</i>	
8	Разговор с «самим собой». Учимся слышать и понимать себя.
9	Самоконтроль: как уберечь себя от «выгорания»?
<i>Заключение</i>	
10	Забота о самом себе. Письмо самоподдержки. Рефлексия.

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

Третьим этапом практической работы стало формирование экспериментальной и контрольной групп. Всем участникам эксперимента было предложено посещать групповые занятия. Половина участников констатирующего среза отказались, а половина согласилась, поэтому в экспериментальную группу и контрольную группу вошли те молодые специалисты, которым было предложено посещать консультации, и они добровольно согласились.

Следующим этапом работы стала реализация программы групповых консультаций для молодых специалистов. В состав экспериментальной группы вошло всего 15 специалистов, из них – 2 человека с высоким уровнем выгорания и 13 со средним уровнем. Остальные участники от посещения консультаций отказались. Состав участников экспериментальной группы представлен в таблице.

Таблица 4. – Уровень проявления СЭВ в экспериментальной группе до

формирующего эксперимента

№	ФИО	Возраст	Итоговый уровень проявления СЭВ
1	Мария А.	24	средний
2	Дмитрий Б.	26	средний
3	Нина В.	25	средний
4	Ольга В.	25	средний
5	Александра З.	28	средний
6	Ирина К.	26	высокий
7	Анна К.	26	средний
8	Анастасия К.	24	средний
9	Василиса П.	25	средний
10	Екатерина Р.	26	высокий
11	Давид С.	24	средний
12	Елизавета С.	25	средний
13	Анастасия Т.	24	средний
14	Екатерина Х.	25	средний
15	Юлия Ч.	25	средний

Следующим этапом стала реализация программы групповых консультаций по профилактике и устранению СЭВ у молодых специалистов.

На подготовительном этапе программы особое внимание было уделено формированию внутренней мотивации молодых специалистов к посещению консультаций.

Для актуализации проблемы СЭВ нами было проведено пригласительное мини-собрание, где участники были ознакомлены с обобщенными и индивидуальными результатами первого констатирующего среза и получили первичную теоретическую справку по проблеме СЭВ. Также для привлечения внимания молодых специалистов мы использовать мотивирующие и активизирующие формулировки, а слово

«консультация» заменили на слово «встреча» во избежание формальности. Итогом первого этапа было самоопределение учителей о необходимости или ненужности посещения консультаций.

Первая встреча была посвящена знакомству участников, а также созданию благоприятного климата для дальнейшего взаимодействия участников друг с другом. Были осязаны организационные вопросы, касающиеся правил группового консультирования и обеспечивающие безопасность процесса терапии. На ознакомительном упражнении участники чувствовали себя свободно, были в приподнятом настроении, ввиду того, что они находятся в одной возрастной группе, им без особых затруднений удалось представиться и рассказать о себе. В рамках консультативной беседы участники узнали об особенностях СЭВ, задавали вопросы, хотя включение в процесс беседы не у всех было полным, но нам удалось осветить основные аспекты и особенности данного синдрома, а с помощью дыхательного упражнения участники смогли снизить имеющееся напряжение и настроиться на арт-терапевтическую технику. Данная методика была направлена на то, чтобы специалисты смогли выразить на бумаге то, что у них накопилось за долгое время в эмоциональном «мешке». Упражнение вызвало интерес, так как это был актуальный «инструмент» для определения проблем, которые беспокоят участника. Обратная связь, которая была получена в конце встречи, дала понять, что молодые люди заинтересованы в работе над вопросом выгорания, он является для них актуальным и тем самым мотивирует посещать встречи.

На второй встрече присутствовали все 15 участников. Занятие проводилось на свежем воздухе и своим форматом вызвало еще больший интерес у участников, поскольку смена локаций позволила проявить себя, стать более раскрепощенными и свободными в своих действиях. Поэтому пространство позволило провести несколько техник, которые вызвали эмоциональный отклик у участников, ведь важным было снять не только

эмоциональное напряжение, но и физическое, которое фокусируется в различных частях тела. Участники смогли прочувствовать весь спектр эмоций благодаря данным техниками, судя по рефлексивному анализу, эта встреча произвела должный терапевтический эффект.

На третьей встрече упражнение на стабилизацию эмоционального состояния сначала вызвало непонимание, но после нескольких попыток апробации было успешно проведено и явилось еще одним дополнительным способом в «копилке» участников для снятия напряжения. Так как встреча была посвящена работе с ресурсами, то консультативная беседа полностью раскрыла данное понятие, но оставила для размышления вопрос об источниках ресурсов. Одним из способов разъяснить это была следующая техника, направленная на раскрытие внутреннего потенциала. Так как упражнение включало в себя вхождение в состояние подобное трансу, то изначально вызвало затруднение у участников, поэтому мы увеличили время расслабления и адаптации к данному процессу, посредством представления приятных для каждого картин (море, лес, костер и пр.), а также дыхания в ритме квадрата «4-4-4-4», где чередовались: глубокий вдох на 4 секунды, задержка дыхания на 4 секунды, выдох на 4 секунды и снова задержка дыхания на 4 секунды. В ходе проведения техники у некоторых молодых специалистов наблюдались тяжелое дыхание, мечтательная улыбка и сосредоточенное выражение лица. Уровень доверия между участниками стал выше, поэтому после просьбы поблагодарить, некоторые смогли даже обнять друг друга.

Четвертая встреча также состоялась на природе, что помогло поднять настроение участникам. Техника на восстановление ресурсного баланса не вызвала затруднения, но вопросы возникли при составлении чек-листа, так как эмоциональное состояние участников еще не стабильно, это стало причиной того, что написание пунктов чек-листа отняло больше времени, чем планировалось, но благодаря помощи друг друга участники справились с

заданием.

Пятая и шестая встреча были направлены на работу с мотивацией. Так как этот компонент являлся наиболее «пострадавшим» от СЭВ, то и работа с ним вызвала затруднения, которые проявлялись в сложности идентификации собственных мотивов, определении источников мотивации и понимании механики способов восполнения мотивации. По окончании 6 встречи участники стали слышать себя, идентифицировать собственные мотивы и нашли несколько способов их пополнения.

На седьмой встрече молодым специалистам предстояло научиться самодиагностике СЭВ, что было сделано посредством арт-терапии. Так как процесс СЭВ у участников уже запущен, то с помощью вырезок из газет предлагалось составить памятку самодиагностики. Этот способ, как вариант творческой работы, нашел положительный отклик от участников.

Работа на восьмой встрече предполагала развитие навыков понимания и принятия себя с помощью техники «Нейрографика». Новизна и простота данного метода работы и возможность снять стресс таким необычным способом оказались достаточно интересными для молодых специалистов. Поэтому попытки установить контакт со своим внутренним «Я» были достаточно успешными и воодушевили участников на работу на следующей встрече.

Девятая встреча заключалась в работе над самоконтролем. Задания не вызывали затруднений в выполнении, так как группа работала сплоченно, и доверительные отношения между участниками были на должном уровне. Работа с визуализацией и способами самоконтроля расширили возможность и знания участников в выборе методов овладения собственным эмоциональным и физическим состоянием.

На заключительной десятой встрече отмечалось приподнятое настроение и видимые физические и психоэмоциональные изменения участников группового консультирования. В практическом плане был сделан

акцент на создание базы «самопомощи» для участников, с помощью которых они могут заниматься профилактикой СЭВ. Был написан чек-лист заботы о себе, созданием которого с высоким уровнем вовлеченности занялись все участники, а также написаны письма самопомощи, для того чтобы прочитать их в сложный эмоциональный период, если такой наступит у специалиста.

Подводя итоги, стоит отметить, что формат групповых консультаций хорошо подошел для работы с проблемой синдрома эмоционального выгорания, а разнообразие форм, включающих в себя аудиторные, дистанционные и личные встречи на открытом воздухе сделали процесс консультирования более интересным и свободным, потому как появилась возможность проработать проблему с разных сторон, используя арт-техники, психологические упражнения, телесно-ориентированную терапию, дыхательные и медитативные практики. У участников с помощью друг друга была возможность получить максимальную поддержку, научиться слышать себя и раскрыть свой ресурсный потенциал. Мы исключили формальность, не только не используя слово «консультация», но и применяя различные формы взаимодействия, что обеспечивало максимальный комфорт участников.

Ведущий психолог-консультант играл важную роль, создавая благоприятную психологически-комфортную среду, обеспечивая поддержку, как отдельных участников, так и всей группы, а также формируя у молодых специалистов мотивацию на работу над собой. Ситуации форс-мажора, когда один из участников отказывался выполнять упражнение, другой выбросил часть своей работы, а третий смеялся, когда начинали работать по заданию и которые проходили в процессе консультирования благодаря психологу и его своевременной реакции не нанесли никакого эмоционального и физического ущерба другим участникам.

2.3. Результаты экспериментальной работы и их обсуждение

В данном параграфе представлены результаты исследования, проведённого после формирующего эксперимента. В рамках второго среза среди молодых специалистов из экспериментальной группы вновь была проведена диагностическая работа по следующим методикам: тест «Определение психического выгорания» по А.А.Рукавишникова; тест «Диагностика профессионального выгорания» С.Джексона., К. Маслач (в адаптации Н.Е. Водопьяновой); опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой., М.Штейна и тест «Оценка мотивации личности» С.Соловьева.

Результаты исследования по тесту «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова

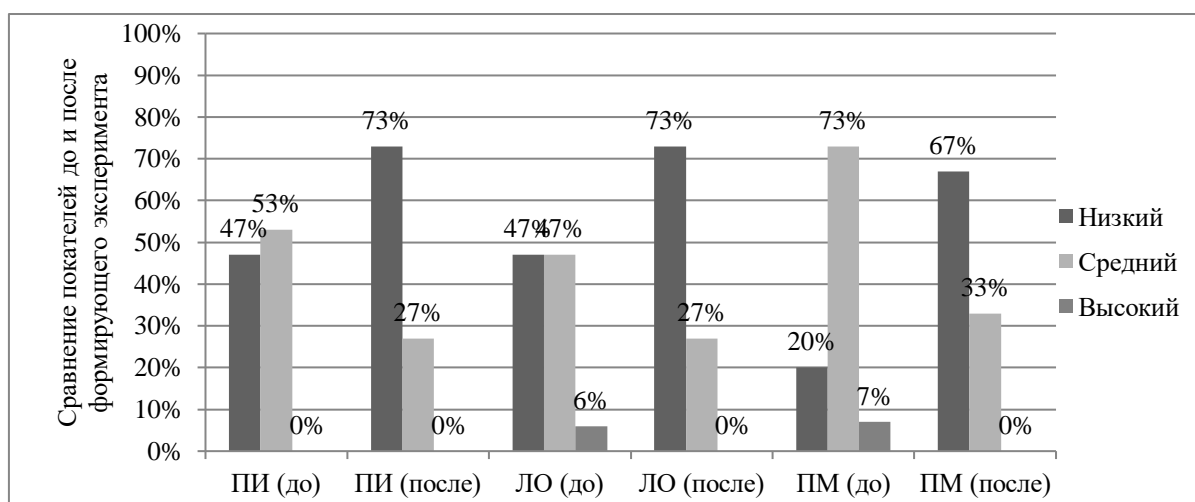


Рис.8 Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности компонентов СЭВ до и после формирующего эксперимента, в %

Исходя из результатов, представленных на рисунке 8, мы можем сделать вывод, что высокий показатель фактора «психоэмоциональное истощение» не изменился, а средний в свою очередь снизился с 53% до 27%, за счет увеличения показателей низкого уровня с 47% до 73% соответственно. Это

может говорить о том, что упражнения и техники, предложенные на консультациях, были эффективны.

Что касается фактора «личностное отдаление», то здесь 1 (6%) человек, имеющий высокий уровень, перешел на средний, тем самым высокий уровень стал равен 0%. В свою очередь средний показатель снизился на 20% и составил 27%, а низкий с 47% поднялся до 73%, что говорит о снижении уровня дезадаптации за счет групповых упражнений.

Анализируя изменения по фактору «профессиональная мотивация», отмечается снижение показателей высокого уровня с 7% до 0% соответственно и рост показателя низкого уровня с 20% до 67% за счет снижения показателей среднего уровня на 40%. Это говорит о том, что предложенная система консультаций оказалась результативна для респондентов с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации.

Конкретизируем качественные изменения по компонентам СЭВ.

В показателе ПИ (психоэмоциональное истощение) наблюдались следующие изменения: участники стали более сдержаны, некоторые стали замечать уменьшение чувства усталости или эмоционального «груза», нормализовался аппетит и сон.

В показателе ЛО (личностное отдаление): специалисты отмечали желание возобновить утраченные контакты, ушли раздражительность и избегание коммуникации, а также практически исчезли негативизм и вспыльчивость по отношению к близким людям.

В показателе ПМ (профессиональная мотивация) стоит отметить, что: возросло желание осуществлять профессиональную деятельность, были выбраны альтернативные способы достижения поставленных целей и задач.

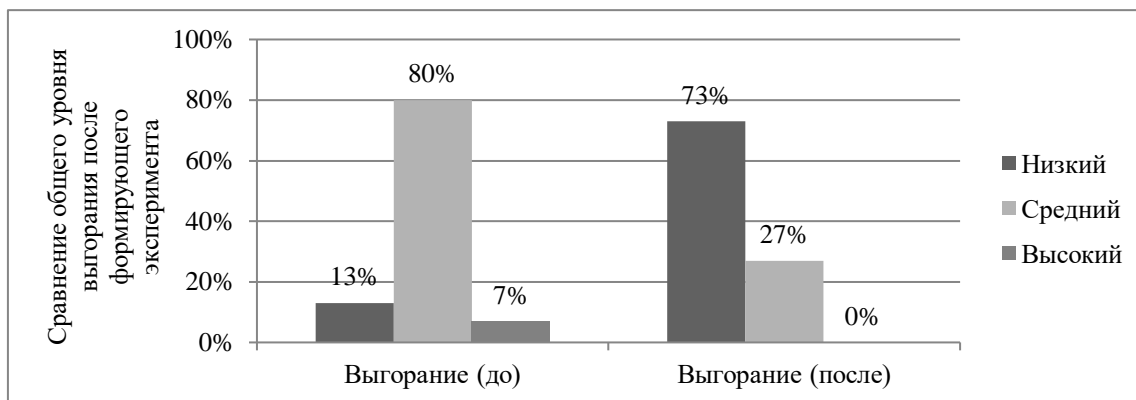


Рис 9. Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности СЭВ до и после формирующего эксперимента на основании анализа трех компонентов, в %

Рассматривая уровень психического выгорания в целом, стоит отметить, что высокий уровень с 7% снизился до 0%, это произошло за счет значительного уменьшения среднего на 53% и увеличения низкого показателя на 60% соответственно. В этом случае мы можем сделать вывод, что работа с собственным эмоциональным состоянием, личностным отдалением и мотивацией показала свою эффективность.

Благодаря наблюдению можно отметить качественные изменения у участников: стабилизация эмоционального фона, снижение импульсивности, сон стал более спокойным и длительным, а социальные контакты больше не вызывают раздражения, проявления агрессии и отстраненности. Наряду с этим также улучшились и когнитивные показатели, то есть внимание и память, которые напрямую связаны с эмоциональным и физическим состоянием человека. Это произошло за счет своевременного отдыха и смены видов деятельности, а также за счет применения полученных на встречах практических навыков самоподдержки и самопомощи.

С индивидуальными результатами исследования можно ознакомиться в приложении Г, таблица 1.

Результаты исследования по тесту «Диагностика профессионального выгорания» С.Джексона, К.Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой

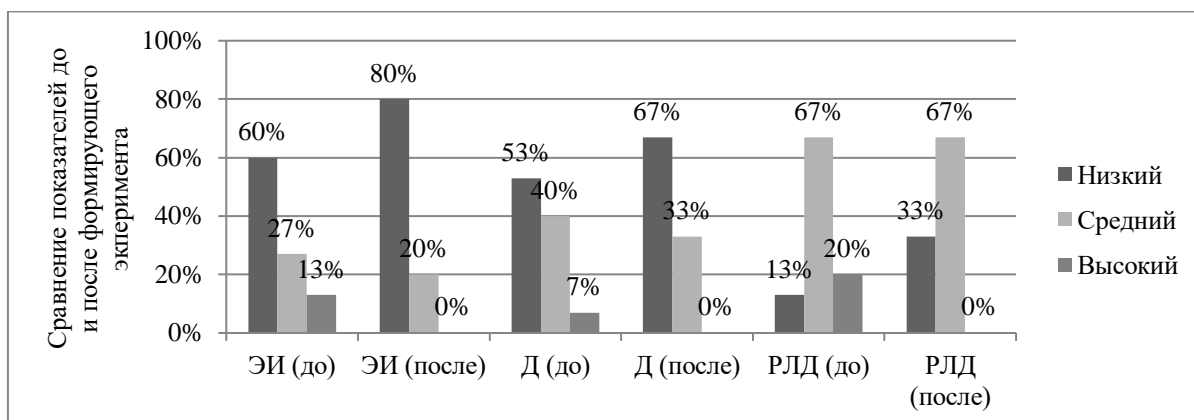


Рис 10. Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности компонентов СЭВ до и после формирующего эксперимента, в %

Из рисунка 10 видно, что значения уровней выраженности компонента «эмоциональное истощение» претерпели явные изменения. Так 2 человека (13%), находящиеся на высоком уровне, переместились на средний уровень, который после формирующего среза имеют 3 человека (20%), а рост показателей низкого уровня с 9 (60%) до 12 (80%) человек был обусловлен снижением предыдущего значений предыдущего показателя и эффективностью применяемых техник.

Компонент «деперсонализация» как и компонент «личностное отдаление» имеет важное значение. Наблюдая динамику изменений, можно сделать вывод, что кардинальных изменений здесь нет, это можно объяснить тем, что соотношение среднего (40% до и 33%) и низкого (53% и 67%) уровня до и после проведения повторного среза имели примерно одинаковое значение, показатели были улучшены, но необходима более продолжительная работа.

«Редукция личных достижений» – компонент, работа над которым зависит от работы и с другими факторами, так как он влияет на принятие

себя, оценку своей компетентности, отношения с другими людьми и т.д. Здесь мы отмечаем значительные изменения за счет систематической и разнообразной работы на всех консультациях. Так, высокий уровень с 20% снизился до 0%, средний остался с прежними показателями – 67%, а низкий увеличился на 20%, что говорит о плодотворной работе участников и консультанта.

Учитывая количественные показатели в качественном анализе, стоит сделать акцент на значительном улучшении эмоционального здоровья, расслаблении и открытости, которые наблюдались у некоторых с 3-5 встречи. Наибольшие затруднения, конечно, были у респондентов с высоким уровнем выгорания.

Исходя из обратной связи от молодых специалистов, хотелось бы отметить, что уже со второй встречи большинство чувствовали себя комфортно, охотно общались с «коллегами» по консультированию, обменивались впечатлением, аргументируя это тем, что в группе находятся люди одного возраста, это обеспечивало легкость коммуникации и взаимодействия.

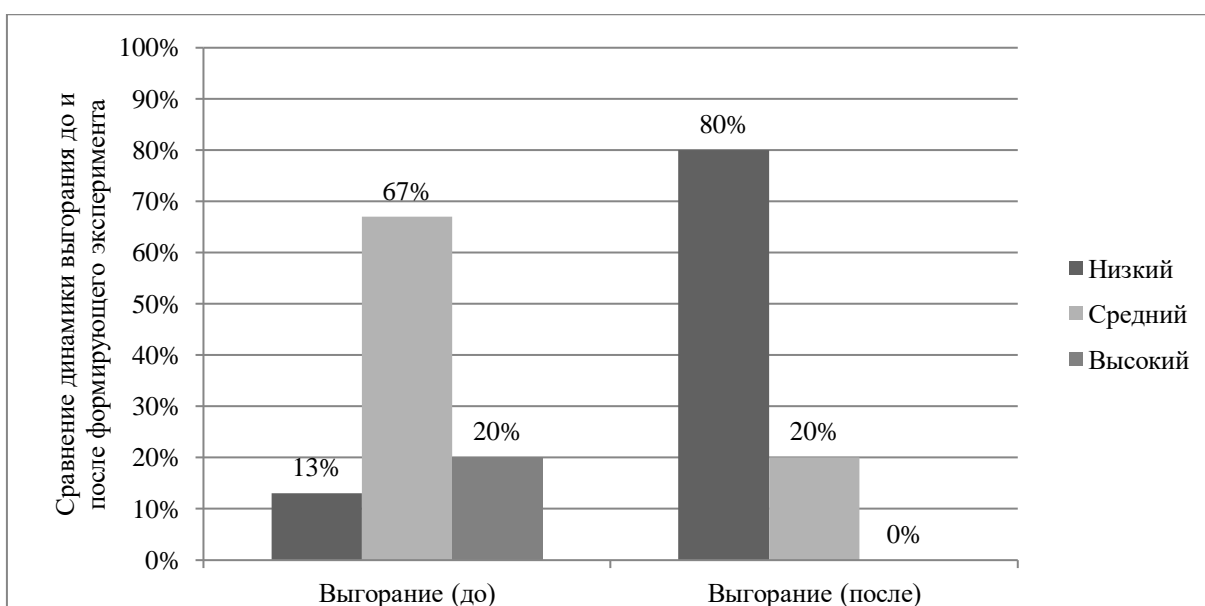


Рис 11. Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности СЭВ до и после формирующего эксперимента на основании анализа трех компонентов, в %

Общий уровень выгорания, исходя из результатов диагностики трех компонентов, после реализации программы значительно снизился. Высокий уровень, на котором находились 20% респондентов снизился до 0%, показатели среднего уровня снизились практически на 2/3 и составили 20%, а вот значения низкого уровня повысились практически в четыре раза, за счет снижения среднего и высокого уровней. Это может означать, что консультационный процесс имел положительное влияние на большинство участников.

В качественном аспекте, по наблюдению консультанта, специалисты стали более активны, спокойны, многих стали меньше беспокоить тревога и бессонница. Некоторые стали задумываться о дополнительных способах снятия стресса, таких как бассейн, йога и вечерние прогулки.

С индивидуальными результатами можно ознакомиться в приложении Г, таблица 2.

Результаты исследования по опроснику «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е Водопьяновой, М. Штейна

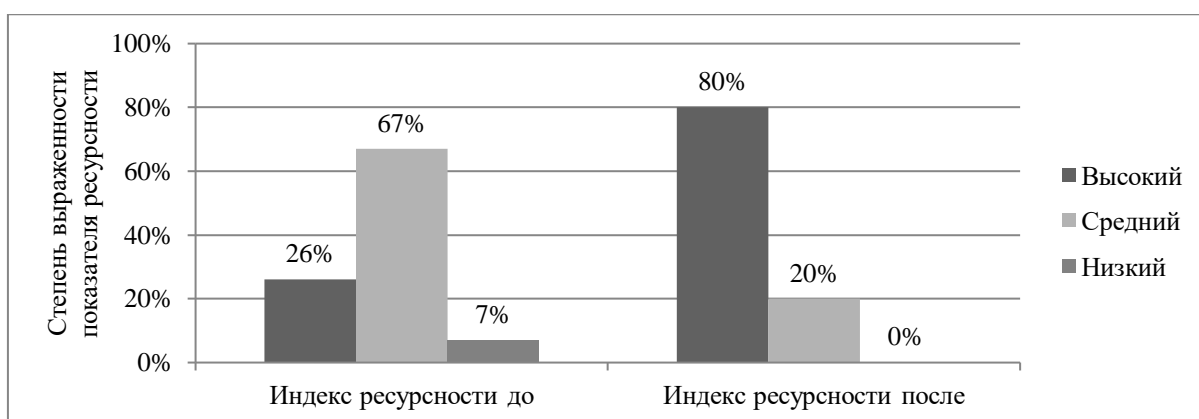


Рис 12. Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности ресурсности до и после формирующего эксперимента, в %

На рисунке 12 можно проследить динамику изменений индекса ресурсности респондентов до и после формирующего эксперимента. Показатель низкого уровня изначально составлял 26%, что составляло 4

человека от всей группы, а после он увеличился до 80% и его имели преимущественные 12 человек от всей группы. Данный показатель увеличился за счет снижения показателей среднего уровня с 67% до 20%, то есть с 10 до 3 человек с таким результатом. В свою очередь показатель высокого уровня также снизился с 7%, который имел один специалист до нуля.

Качественно динамика наблюдалась по высказываниям участников: «у меня появилось больше сил», «я знаю, что меня может вдохновить», «мой энергетический потенциал вырос». Происходило это за счет упражнений, которые были направлены на внутренний диалог с собой, поиск новых источников ресурсов и принятие собственной позиции. Индивидуальные результаты отражены в приложении Г, таблица 3.

Результаты исследования по тесту «Оценка мотивации личности» С.Соловьева

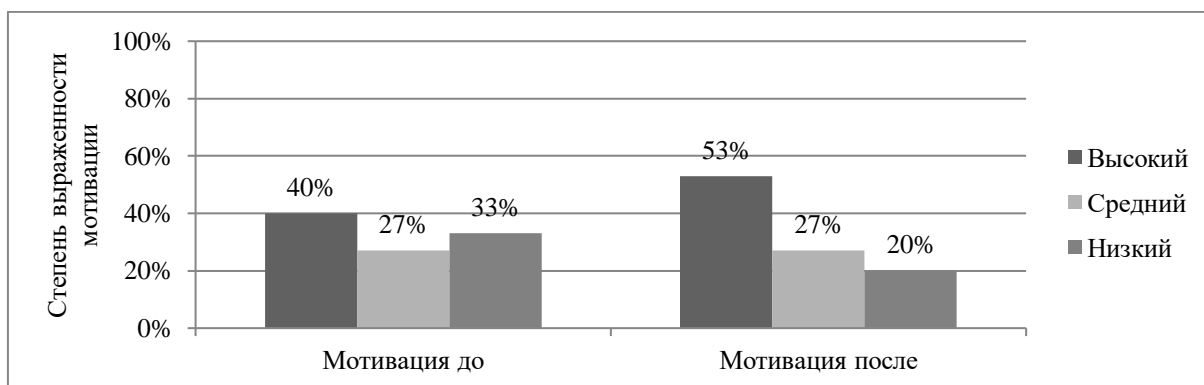


Рис 13. Динамика распределения молодых специалистов по уровням выраженности мотивации до и после формирующего эксперимента, в %

На рисунке видно, что показатель уровней мотивации до проведения повторного среза находился примерно на одинаковом уровне, а после реализации программы он изменился следующим образом, низкий уровень с 33% до 20%, высокий с 40% до 53%, а средний остался на том же уровне.

Незначительные изменения обусловлены особенностью данного фактора, который напрямую зависит от других. Повышение уровня мотивации – это постепенный процесс, ввиду влияния на него эмоционального фона, физического состояния и ресурсов для деятельности.

В качественном плане участники отметили изменения в планировании собственного графика, распределении приоритетов и повышению чувства уверенности в себе. С данным фактором необходимо вести систематическую работу для улучшения собственных ключевых показателей эффективности. С индивидуальными результатами можно ознакомиться в приложении Г, таблица 4.

Общие результаты динамики развития СЭВ после формирующего эксперимента по совокупности четырех методик

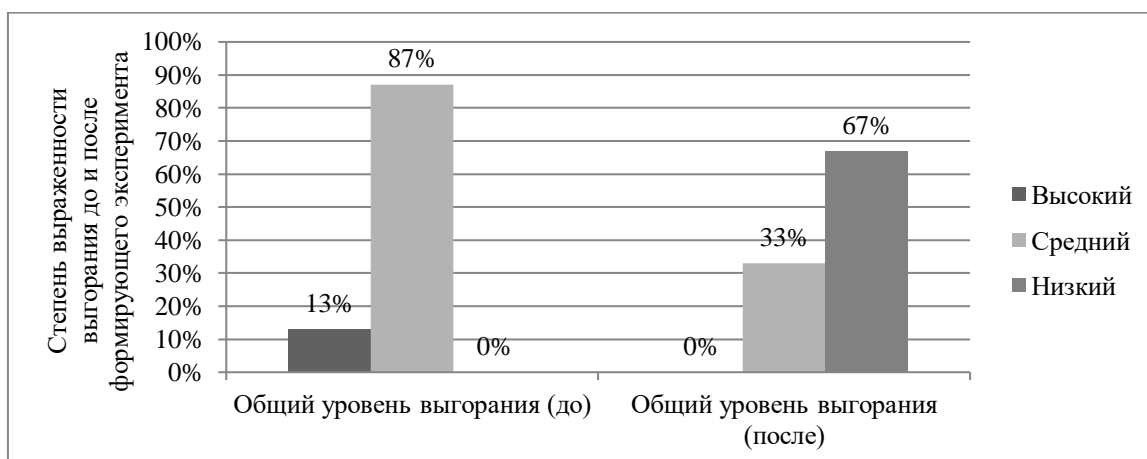


Рис 14. Динамика распределения молодых специалистов по итоговым уровням проявления СЭВ в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента, в %

За период проведения эксперимента не появилось новых участников с высоким уровнем выгорания, наоборот, 2 человека, имеющие такие результаты улучшили ситуацию, и высокий уровень выгорания снизился с 13% до 0%. Это говорит о профилактическом влиянии предложенной программы на СЭВ. Состояние некоторых участников улучшилось, у других

же осталось стабильным, наблюдаются положительные изменения в эмоциональном состоянии, произошла нормализация физиологических показателей и общего самочувствия. В процентном соотношении средний уровень изменился на 54% и составил 33% по сравнению с 87%, которые были до повторного исследования.

Но значительные изменения заметны в показателях низкого уровня. До формирующего эксперимента не было специалистов, у которых он был выявлен, но после исследования 10 человек (67%) имеют низкий уровень выраженности СЭВ. Конечно, данный показатель не может говорить о том, что все специалисты, у которых низкий уровень выгорания, уже смогли его устранить, но это говорит о положительной динамике в работе над данной проблемой и о том, что реализуемая программа достаточно эффективна в борьбе с такой актуальной проблемой как эмоциональное выгорание. Индивидуальные результаты респондентов представлены в приложении Г, таблица 5.

Рассмотрим качественную динамику изменений. В начале процесса консультирования особенно скептически настроенных участников не было, скорее большинство держали нейтралитет в своей позиции. К 3-4 встрече некоторые стали более открытыми, в общем эмоциональном климате наблюдалась положительная динамика, у остальных участников заметные улучшения стали проявляться к 5-6 встрече. Более глубокий интерес к процессу консультирования возрос через несколько встреч после начала, это отмечалось тем, что в перерывах молодые специалисты вели обсуждения, делились впечатлениями о проделанных методиках, а кто-то повторял некоторые из них самостоятельно. Безусловно, были участники, у которых наблюдались затруднения в выражении своих чувств и эмоций, это было обусловлено индивидуальными особенностями и общим состоянием. Кто-то из членов группы, наоборот, иногда перебивал участников и пытался акцентировать внимание на своей персоне. Ситуация стабилизировалась к

третьей встрече, когда участники стали более-менее знакомы друг с другом, но в целом, в процессе консультирования каждый относился к своим коллегам с пониманием и по возможности пытался поддержать.

Особый интерес у участников вызывали техники и упражнения, связанные с визуализацией, дыханием и творчеством. Это заметно сказывалось на их эмоциональном и физическом состоянии – они становились более расслабленными, спокойными и менее тревожными.

В коллективе сложились теплые и дружеские взаимоотношения, заметно было, как несколько участников более близко стали общаться друг с другом, обсуждали личные вопросы и делились эмоциями. Другие договаривались заранее встретиться, чтобы прийти на встречу или дождаться друг друга и добраться после нее вместе до дома.

В целом, к концу взаимодействия группы и психолога молодые специалисты стали более спокойны и энергичны, преобладало позитивное настроение и заинтересованность, а также изменился общий настрой и отношение к себе по сравнению с первой встречей.

Стоит отметить обратную связь, которая является информативным и важным источником в вопросе качественных изменений. Исходя из словесных комментариев молодых специалистов, можно отметить следующее:

– эмоционально-поведенческая и когнитивная сферы: «я стал более спокойным», «мой сон стабилизировался, я высыпаюсь и чувствую себя бодро», «мое настроение статично, а не волнообразно», «я стала более внимательной в своей работе», «перестала остро реагировать на критику и замечания», «появилось желание что-то изменить», «с легкостью пробуждаюсь»;

– изменения по отношению к себе: «моя ценность в моих глазах выросла», «я научился правильно расставлять приоритеты», «моя значимость для меня стала выше, так как я уважаю самого себя», «я нашел новые

способы и источники пополнения ресурсов», «я понял, что превыше всего собственное эмоциональное и физическое состояние»;

– изменения общего состояния: «я стал более продуктивным», «я поняла, что можно сменить место работы и не оставаться там, если что-то не устраивает и влияет на меня», «я стала больше уделять времени своему эмоциональному состоянию, занялась медитацией», «быть слабым-можно, не сделать что-то не страшно, я могу позволить себе ошибаться», «меня окружают такие же люди, надо быть терпимее».

С целью проверки достоверности различий нами была проведена статистическая обработка полученных результатов с применением Т-критерия Вилкоксона. В данном случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: (0,01). Гипотеза H_0 принимается. Показатели после эксперимента превышают показатели до опыта. 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 СЭВ и его отдельных факторов, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Выводы по Главе II

Опираясь на результаты исследования, можем сделать следующие выводы:

1. В экспериментальной группе обнаружено 7% (2 ч) участников с высоким уровнем СЭВ, для которых характерно критичное психоэмоциональное истощение, бессонница, утрата интересов, симптомы депрессии и значительное снижение мотивации. 63% (19 ч) и, получается, преобладающее большинство имеют средний уровень выгорания, у них наблюдаются затруднения в коммуникации, снижение жизненного потенциала, нарушения психосоматических показателей. Респонденты, у которых наблюдается баланс жизненных ресурсов, энергичность и позитивный настрой имеют низкий уровень проявления СЭВ, а конкретно 30% (9 ч) от группы исследуемых, но они также нуждаются в профилактических рекомендациях в вопросе эмоционального выгорания.

2. При разработке программы была выбрана форма взаимодействия – групповое консультирование, где группа – это безопасное и комфортное пространство для преодоления и профилактики СЭВ. Все консультационные встречи связаны между собой тематически и объединены в систему, а также реализуются с помощью не только личного, но и дистанционного взаимодействия. Дыхательные упражнения, визуализации, техники арт-терапии, психологические упражнения и дискуссии-формы работы, которые предполагается использовать в процессе консультирования. С помощью психолога-консультанта молодые специалисты могут проработать вопросы, связанные со своим эмоциональным состоянием, тревожностью, отношением к себе, самооценкой, повысить уровень стрессоустойчивости, а также пополнить арсенал техник самопомощи.

3. По результатам повторной диагностики после реализации

программы стоит отменить то, что в группе не выявлено новых участников с высоким уровне СЭВ, наоборот, данный уровень снизился на 13% до 0%. Средний уровень, имеющийся у 67% респондентов был выявлен уже у 33%, за счет этого изменились показатели низкого уровня – с 0% до 67% соответственно, что в целом говорит о положительном влиянии разработанной программы на участников с высоким и средним уровнем эмоционального выгорания. Если говорить о качественных изменениях, многие участники стали более эмоционально стабильными, снизилась тревожность, улучшились психосоматические показатели, а также они приобрели навыки самоподдержки и самопомощи для систематической профилактики СЭВ.

4. Между показателями уровня проявления СЭВ в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента, на 95% вероятности, интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

5. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что программа консультаций, которая была реализована на группе, имеет положительный результат в целях устранения и профилактики синдрома выгорания у молодых специалистов, тем самым подтверждая гипотезу исследования.

Заключение

Молодой специалист – это личность со свежими идеями и взглядами, пришедшая в новую среду и имеющая современный подход к рабочему процессу. Наличие СЭВ делает малоопытного сотрудника уязвимым не только в плане профессионального становления, но и в вопросе эмоциональной стабильности и адаптации на новом месте. Положение усугубляется современной экономической ситуацией и высокими требованиями к сотруднику, поэтому молодые специалисты нуждаются в профилактике и устранении симптома выгорания при его наличии.

В рамках исследовательской работы были изучены теоретические аспекты и особенности СЭВ молодых специалистов: описание различных подходов к изучению данного синдрома, как зарубежных, так и отечественных ученых; симптомы эмоционального выгорания; факторы возникновения и стадии развития СЭВ; психологические особенности развития синдрома выгорания конкретно у молодых специалистов; возможные способы и методы оказания психологической поддержки при СЭВ.

На основании полученной информации была создана диагностическая карта с методиками определения уровней проявления СЭВ и его компонентом у молодых специалистов.

В ходе констатирующего среза, в котором были задействованы 30 респондентов, были получены следующие результаты: низкий уровень выгорания выявлен у 9 человек, что составляет 30% от всех участников, у этих специалистов нет проблем с коммуникацией и расстановкой приоритетов, они мотивированы на достижение поставленной цели, имеют хороший сон и ведут достаточно активный образ жизни; у преобладающего большинства – 19 человек, что составляет 63% испытуемых, наблюдается

эмоциональный дисбаланс, отдаление от коллег и близких, снижение жизненного потенциала; 2 человека, в свою очередь, занимающие оставшиеся 7% от всех респондентов, имеют высокий уровень проявления СЭВ, характеризующееся глубоким эмоциональным опустошением, негативизацией, тревожностью и нарушением психосоматических показателей.

Исходя из анализа результатов констатирующего среза была разработана и реализована программа групповых консультаций по профилактике и устранению СЭВ у молодых специалистов, включающая в себя различные психологические техники и упражнения, а также коллективные дискуссии. Положительное влияние данной программы было подтверждено статистической проверкой различия.

Таким образом, экспериментально было доказано, что групповое консультирование с использованием различных психотехник и упражнений, а также работе с развитием навыков самопомощи и самоподдержки будет результативно в целях преодоления и профилактики СЭВ у молодых специалистов.

Программа имеет комбинированный состав, поэтому может быть использована в работе практикующими психологами, коучами, специалистами по обучению персонала, учитывая особенности той или иной группы и подстраиваясь под конкретные условия.

Список используемых источников

1. 5 простых дыхательных техник, которые помогут восстановить силы и энергию // robota.ua URL: <https://thepoint.rabota.ua/5-prostyih-dyihatelnyih-tehnik-kotoryie-pomogut-vosstanovit-silyi-i-energiyu/>.
2. Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. СПб.: Речь, 2010, - 77 с.
3. Арендачук И.В. Регуляция и саморегуляция психических состояний в экстремальных условиях. Методическое пособие для студентов, обучающихся по дополнительной специальности «Юридический психолог». - Саратов: 2014, - 57 с.
4. Арттерапия // Семья и психическое здоровье URL: <http://www.familymh.ru/anima/programms/artterapiya>
5. Бильданова В.Р., Бисерова Г.К., Шагивалеева Г.Р. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие. Елабуга: ЕИ КФУ, 2015, - 142 с.
6. Быковская Л.И., Полянский А.И. Синдром выгорания как феномен в современной науке // Горизонты гуманитарного знания. 2018, №5, С. 81-92.
7. Бьяуго М., Милн Дж. Меньше, но лучше: Работать надо не 12 часов, а головой. Пер.с англ. М.: Альпина Паблишер, 2013, -191 с.
8. «Вернуться к себе» — техника восстановления внутренних ресурсов // Надежда Татаренкова URL: <http://nadiyahelp.ru/vernutsya-k-sebe-psyhotecnika/>
9. Власов И.А. Профилактика профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (ВКР): Екатеринбург, 2016.
10. Водопьянова Н.Е., Наумова Т.С. Интрасубъектные факторы устойчивости к профессиональному выгоранию молодых специалистов // Russian Journal of Education and Psychology. 2015, №1, С. 148-158.

11. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. 2 изд. СПб.: Питер, 2008, - 258 с.
12. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья. СПб, 2000, С. 443-463.
13. Галустова О.В Психологическое консультирование: Конспект лекций. М.: Приор-издат, 2005, - 240 с.
14. Гапанович-Кайдалова Е.В Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине "Профилактика синдрома эмоционального выгорания у учителей-дефектологов". Гомель. 2019, - 62 с.
15. Горбатова Е.А Стресс-менеджмент: методика преподавания дисциплины // Ученые записки СПбГИПСР. 2019 Том 31, №1.
16. Данилова М., Мельвиль Я., Савкин А Интегральный коучинг. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020, - 384 с.
17. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология. 2010. Том 6. № 1. С. 27–39.
18. Интересные упражнения для тренинга // Trainerskaya URL: <http://trainerskaya.ru/article/view/interesnye-uprazhneniya-dlya-treninga>.
19. Как восполнить энергетический ресурс // URL: <https://www.womanhit.ru/psychology/personality/2019-04-17-vozpohnit-energeticheskij-resurs-kak-ostavatsja-vstroju-isohranjat-spokojstvie/>
20. Как рисовать нейрографикой // Я-Центр URL: <https://iamcenter.ru/neuro/105-kak-risovat-neyrografikoy.html>
21. Кмить К.В., Попов Ю.В Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом // Обозрение психиатрии и медицинской психологии. 2013, №3, С. 3-10.

22. Князев В.Н, Ремизова К.А Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке // Вестник университета. 2017, №5, С. 181-189.

23. Козина Н.В., Чутко Л.С Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 3 изд. М.: МЕД-прессинформ, 2015, - 256 с.

24. Козлова К.В., Муравьева О.И., Корытова Г.С Понятие "выгорание" в психологии: анализ и обобщение подходов // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2019, №1, С. 18-27.

25. Кононенко И.О Телесно-ориентированная психотерапия : сборник методических указаний для обучающихся к семинарским занятиям по специальности 37.05.01 Клиническая психология (специализация № 3 «Патопсихологическая диагностика и психотерапия») (очная форма обучения). Красноярск: КрасГМУ, 2018.

26. Котова Е.В Профилактика синдрома эмоционального выгорания: уч.пособие. [Электронный ресурс]. - Красноярск: КГПУ им. В.П Астафьева, 2013.

27. Лапина, И. А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия / И. А. Лапина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2016, № 29 (133), С. 331-334.

28. Ларина И.А Особенности синдрома эмоционального выгорания у банковских служащих // Современная наука. 2015, №4, С. 79-88.

29. Лукашевич В.В, Пронина Е.Н Психология личности: учебное пособие по курсу "Психология и педагогика". М.: Московский государственный университет печати, 1999, электронная версия.

30. Магнесс С., Штульберг Б. На пике. Как поддерживать максимальную эффективность без выгорания. Манн, Иванов и Фербер, 2018,- 209 с.

31. Маклачков Е.А., Суворов А.В Теоретические аспекты и причинная обусловленность эмоционального выгорания // Вестник научных конференций. 2016, №7-2 (11), С. 100-103.

32. Малышев И.В Профилактика психического здоровья и дезадаптационных проявлений личности на ранних этапах эмоционального выгорания // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2008, №3-4, С. 33-42.

33. Международная статистическая классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем, 10-го пересмотра (МКБ-10) // URL: <http://cr.rosminzdrav.ru/#!/interМКБ>

34. Меркулова Н.Н Синдром эмоционального выгорания и программа его преодоления в сфере «Помогающих» профессий // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011, №12, С.199-205.

35. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удовик С.В, Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. М.: Левъ, 2018, -252 с.

36. Неги А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-ориентированного и экзистенциально-аналитического подходов. - Екатеринбург: Издательские решения, 2016, -70 с.

37. Носырева О.А Профилактика синдрома эмоционального выгорания у воспитателей ДОУ (ВКР): Лесосибирск, 2016.

38. Опросник потери и приобретения персональных ресурсов (Тест ОППР) Н.Водопьянова, М.Штейн // Психология счастливой жизни URL: <https://psycabi.net/testy/516-oprosnik-poteri-i-priobreteniya-personalnykh-resursov-test-oppr-n-vodopyanova-m-shtejn>

39. Орел В.Е Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. Харьков: Гуманитарный центр, 2014, -296 с.

40. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал, 2001, № 1, С. 34-42.

41. Отношение сотрудника к работе и его мотивация // Четвертое измерение. Практика управления URL: <http://4izmerenie.com/masterskaya/motivation>

42. Педагогические игротехники: копилка методов и упражнений / Под ред. Кожуховской Л.С. Минск: Изд. центр БГУ, 2010, - 233 с.

43. Психологический словарь // Частный психолог Белогурова Елена URL: <https://www.belogurova.ru/glossary>

44. Психологическое упражнение для группы "Броуновское движение" // Психология URL: <https://psixologiya.org/uprazhneniya/2470-psixologicheskoe-uprazhnenie-brounovskoe-dvizhenie.html>

45. Психологические упражнения // Trenerskaya URL: <http://trenerskaya.ru/article/view/psihologicheskie-uprazhneniya>

46. Пять стульев. Упражнение // Психологос URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/pyat-stulev.-uprazhnenie>

47. Резанова Е. Никогда-нибудь. Как выйти из тупика и найти себя. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018, -208 с.

48. Рытенкова Ю.Н. Эмоциональное выгорание как психологическая проблема: методологический аспект // Наука и образование сегодня. 2018.

49. Санькова М.И. Синдром "Эмоционального выгорания" у социальных работников: теоретический анализ понятия // Южно-российский журнал социальных наук. 2004, №2, С. 30-43.

50. Сакович Н.А. Методичка по арт-терапии. СПб. 2005, .

51. Синдром эмоционального выгорания на работе: причины, группы риска и профилактика // 2queens URL: <http://2queens.ru/Articles/Priyomnaya-psihoanalitika-Na-priyome/Sindrom-emocionalnogo-vygoraniya-na-rabote-prichiny-gruppy-riska-i-profilaktika.aspx?ID=3808>

52. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей. СПб.: Речь, 2008, -229 с.
53. Сушенцова Л.В. Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика // Инновационная сельская школа: от идеи к результату: сб. ст. Йошкар-Ола: ГОУВПО «Мар.гос. ун-т», 2006, С. 190-198.
54. Терехова А.С. Теоретическая модель профессионального выгорания сотрудников полиции // Молодой ученый. 2016, №1, С. 659-661.
55. Тест для оценки мотивации личности // Станислав Соловьев URL:<http://solovyev.com.ua/tests/motivation-work-assessment/motivation-work-assessment-oprosnik>
56. Техники управления стрессом // Сайт стрессоустойчивости URL: <https://sites.google.com/site/sitestresoustojcivosti/upraznenia-dla-samoregulacii>
57. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) "Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020)" от 21.12.2001 № N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020 г. - Ст. 70
58. Управление персоналом. Словарь-справочник. Стадии эмоционального выгорания // URL: <https://psyfactor.org/personal/personal17-11.htm>
59. Управление своим эмоциональным состоянием (девять упражнений для души) // Университет риторики и ораторского мастерства URL: https://orator.biz/library/psychology/9_upr/
60. Урок по психологии "Психологическая саморегуляция" // Инфоурок URL: <https://infourok.ru/urok-po-psihologii-psihologicheskaya-samoregulyaciya-2326721.html>
61. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002, С.357-362.

62. Форманюк Т.В Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994, №6, С. 57-64.

63. Хозяин своих ресурсов // Особый ресурс. Поддержка родителей особых детей URL: <https://xn--90ailsaobcfbu5g.xn--p1ai/ownresource>

64. Эффективная профилактика профессионального выгорания. Практическое руководство / Алиев, Бояринцев, Исаев, Локотош, Красноярск-М.: Союз журналистов Красноярского края, 2011, -171 с.

65. Яковлева Е.С Симптом эмоционального выгорания педагога: причины, последствия профилактика // Скиф.Вопросы студенческой науки. - 2019.

Приложение А

Диагностическая карта исследования эмоционального выгорания молодых специалистов

ФИО _____

Возраст _____

Год окончания ВУЗа и специализация _____

Место и опыт работы _____

Эмоциональное состояние за последние полгода

1. Методика «Определение психологического выгорания А.А Рукавишника (галочка в нужном варианте)

Вопрос/Ответ	«Никогда»	«Обычно»	«Редко»	«Часто»
Я легко раздражаюсь.				
Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.				
Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.				
Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.				
Меня мучает бессонница.				
Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.				
Я работаю с большим напряжением.				
Моя работа приносит мне удовлетворение.				
Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.				
Думаю, что моя работа важна.				
Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.				
Я доволен профессией, которую выбрал.				
Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.				
Я эмоционально устаю на работе.				
Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.				
Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.				
Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.				
Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.				
Для меня важно преуспеть на работе.				

Методика С.Джексона, К.Маслач (адаптация Н.Водопьяновой) «Диагностика профессионального выгорания» (галочка в нужном варианте)

Вопрос/Ответ	«Никогда»	«Очень редко»	«Иногда»	«Часто»	«Очень часто»	«Каждый день»
Я чувствую себя эмоционально опустошенным.						
После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.						
Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.						
Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.						
Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).						
После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.						
Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.						
Я чувствую угнетенность и апатию.						
Я уверен, что моя работа нужна людям.						
В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.						
Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.						
У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.						

Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Водопьяновой и М. Штейна (оцените от 1 до 5, где 1 это «нет», а 5 это «очень сильная»)

За последние полгода (год) я потерял(а)...	Степень переживаний	За последние пол года (год) я приобрел(а)...	Степень переживаний
Ощущение, что я успешен		Ощущение, что я успешен	
Возможность нормально высыпаться		Возможность нормально высыпаться	
Возможность одеваться в соответствии с моим социальным статусом (одеваться так, как я хочу)		Возможность одеваться в соответствии с моим социальным статусом (одеваться так, как я хочу)	
Ощущение, что я нужен другим людям		Ощущение, что я нужен другим людям	
Стабильность в семье		Стабильность в семье	
Чувство гордости за себя		Чувство гордости за себя	
Уверенность, что я достигаю своих целей		Уверенность, что я достигаю своих целей	
Хорошие отношения с близкими родственниками		Хорошие отношения с близкими родственниками	
Важные бытовые предметы		Важные бытовые предметы	
Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня		Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня	
Собственное здоровье		Собственное здоровье	
Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях		Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях	
Чувство оптимизма		Чувство оптимизма	
Возможность здорового и полноценного питания		Возможность здорового и полноценного питания	
Ощущение стабильности своей работы		Ощущение стабильности своей работы	
Уверенность, что я контролирую события моей жизни		Уверенность, что я контролирую события моей жизни	
Признание моих достижений со стороны значимых для меня людей		Признание моих достижений со стороны значимых для меня людей	
Мои сбережения, вклады		Мои сбережения, вклады	
Мотивацию что-то делать		Мотивацию что-то делать	
Поддержку от коллег		Поддержку от коллег	
Стабильный доход, достаточный для достойной жизни		Стабильный доход, достаточный для достойной жизни	
Ощущение независимости		Ощущение независимости	
Дружбу		Дружбу	
Знания о том, куда я иду в жизни		Знания о том, куда я иду в жизни	
Ощущение, что моя жизнь имеет значение		Ощущение, что моя жизнь имеет значение	
Положительное мнение о себе		Положительное мнение о себе	
Людей, на которых я мог бы опереться		Людей, на которых я мог бы опереться	
Возможность получать медицинскую помощь при необходимости		Возможность получать медицинскую помощь при необходимости	
Возможности для образования и самообразования		Возможности для образования и самообразования	
Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами		Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами	

Тест «Оценка мотивации личности» С.В Соловьева

1. Какой по характеру работе Вы отдаете предпочтение?**(Расставьте ответы в приоритетном порядке)**

- А. Не столько важен характер работы, сколько ее результат, выраженный в денежном эквиваленте.
- Б. Предпочитаю работу с элементами творчества, где удастся проявить свой интеллект, воображение, интуицию.
- В. К любой работе, независимо от ее характера, отношусь с уважением и выполняю добросовестно.
- Г. Где максимально будут востребованы и оценены мои профессиональные знания и навыки, где я могу развиваться как специалист.
- Д. Предпочитаю руководящую, организаторскую работу с высокой самостоятельностью и ответственностью.
- Е. Мне нравится работа в коллективе, где необходимо общение, сотрудничество, взаимодействие.

2. Когда Вы больше ощущаете усталость от работы?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. Во время выполнения сложной и ответственной работы.
- Б. Во время длительной, интенсивной работы.
- В. После возвращения с работы домой.
- Г. Я от своей работы не устаю.

3. Допускаете ли Вы возможность бесплатного труда на кого-нибудь ограниченное время? (Расставьте ответы в приоритетном порядке)

- А. Стараюсь избегать таких моментов и делать так, чтобы работали на меня или под моим руководством.
- Б. Да, если работа будет для меня очень интересной и увлекательной.
- В. Такие моменты возможны из-за моей безотказности в работе, которой иногда злоупотребляют.
- Г. Не допускаю, мой труд должен оплачиваться.
- Д. Немного поработать за компанию с интересными людьми в хорошем коллективе можно и бесплатно.
- Е. Да, если это позволит существенно повысить мою квалификацию как специалиста.

4. Когда у Вас чаще проявляется чувство голода на работе?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. Такого чувства я не испытываю.
- Б. Сразу после интенсивной, напряженной работы.
- В. Во время длительных перерывов и пауз в работе.
- Г. Я постоянно что-нибудь ем во время работы.

5. Как Вы относитесь к вынужденным простоям (паузам) в работе?**(Расставьте ответы в приоритетном порядке)**

- А. Чувствую себя не очень комфортно, неопределенность и безделье меня раздражает.
- Б. Головой можно работать всегда, иногда в таких паузах рождаются оригинальные идеи и решения.
- В. Отрицательно, если это происходит по причинам непрофессиональных действий ответственных специалистов.
- Г. В зависимости от того, как это повлияет на мой заработок.
- Д. Негативно, работники расхолаживаются, падает дисциплина, предприятие сбивается с рабочего ритма.
- Е. Нормально, можно неформально пообщаться с коллегами по работе, наладить более близкие и доверительные отношения.

6. С кем для Вас на досуге интереснее поговорить о работе?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. С человеком любознательным.
- Б. С человеком заинтересованным.
- В. Посторонних разговоров о работе не веду.
- Г. С коллегой по профессии.

7. Как Вы строите отношения с партнером (напарником) по работе?**(Расставьте ответы в приоритетном порядке)**

- А. Стараюсь доказать свое превосходство и занять место лидера.
- Б. В зависимости от его квалификации и опыта работы.
- В. Исходя из того, как эти отношения влияют на финансовый результат моей работы.
- Г. Стараюсь наладить добрые отношения, чтобы не делить работу, а выполнять ее совместно.
- Д. Если партнер ответственно и добросовестно относится к работе, мы с ним обязательно поладим.

Е. Мне удастся лучше взаимодействовать с людьми, способными оценить творчество и интеллект.

8. Хватает ли Вам образования для успешной работы?

(Выберите один вариант ответа)

А. У меня хорошие базовые знания, которых хватает для работы.

Б. Для более успешной работы всегда не хватает образования.

В. Образование решающей роли для успешной работы не играет.

9. Какие ситуации в работе Вам не нравятся?

(Расставьте ответы в приоритетном порядке)

А. Когда руководство навязывает мне действия, которые идут в разрез с интересами трудового коллектива или уважаемых сотрудников.

Б. Однообразная работа, в которой нет места для инициативы и мысли.

В. Не люблю, когда добросовестный труд не находит понимания и уважения у коллег по работе.

Г. Дополнительная, неквалифицированная работа, которая мешает основной профессиональной деятельности.

Д. Когда не дают принимать решения и мешают их выполнять в подчиненном мне подразделении.

Е. Не нравится пустая, формальная работа, которая заведомо не принесет денег.

10. Когда у Вас больше проявляются симптомы сонливости после бессонной ночи? (Выберите один вариант ответа)

А. Таких симптомов у меня не бывает.

Б. Во время перерывов и пауз в работе.

В. Во второй половине рабочего дня, ближе к вечеру.

Г. Одинаково на протяжении всего рабочего дня.

11. Какая система оплаты и организации труда Вас больше устраивает?

(Расставьте ответы в приоритетном порядке)

А. Хороший оклад + премия, ответственность, четкая профессиональная направленность, необходимость специальных знаний и навыков, перспектива профессионального роста.

Б. Небольшая ставка + хорошие проценты от реально заработанных денег, минимальный контроль, простор для инициативы и творчества.

В. Достойный оклад, регламентированные действия, точность скрупулезность, ограничение на самостоятельность и инициативу.

Г. Большой доход, но работа на грани закона, требующая разумного риска, находчивости, свободы в выборе средств.

Д. Высокий оклад + премия, право управлять и принимать решения, полная ответственность за результаты работы трудового коллектива.

Е. Средний оклад, упорядоченная работа в дружном коллективе с интересными людьми.

12. Может ли работа вызвать у Вас проявление отрицательных эмоций?

(Выберите один вариант ответа)

А. К своей работе отношусь терпеливо и спокойно.

Б. Работа вызывает у меня только положительные эмоции.

В. На работе без отрицательных эмоций не обойтись.

13. Что Вас раздражает в коллегах по работе?

(Расставьте ответы в приоритетном порядке)

А. Косность ума, слепая приверженность стереотипам, неумение самостоятельно мыслить и находить решения.

Б. Лень и пренебрежительное отношение к работе.

В. Непрофессиональные действия, которые бросают тень на всех специалистов.

Г. Проявление эгоизма, недоброжелательности, противопоставление себя коллективу.

Д. Попытки руководства недоплатить за выполненную работу и наивность коллег, готовых поверить любым объяснениям.

Е. Безответственность, не исполнительность, неспособность выполнить поставленную задачу.

14. В каких случаях Вы обращаетесь к сотрудникам по работе за помощью?

(Выберите один вариант ответа)

А. Таких случаев практически не бывает.

Б. Всегда, если это помогает мне сделать свою работу быстрее и качественнее.

В. Стараюсь не отвлекать сотрудников от их работы по мелочам, обращаюсь при серьезной необходимости.

15. Как Вы относитесь к контролю за Вашей работой?**(Расставьте ответы в приоритетном порядке)**

- А. Терпимо, но до тех пор, пока за меня не пытаются принимать решения и руководить моим персоналом.
- Б. Спокойно, если меня не отвлекают надолго от работы.
- В. Нормально, если он проводится компетентно и помогает специалисту исправить ошибки в работе.
- Г. Терпимо, если он не проводится такими методами, которые создают в коллективе атмосферу недоверия и подозрительности.
- Д. Нормально, если контроль не душит разумной инициативы и элементов творчества.
- Е. Контроль, формальные инструкции и указания хороши до тех пор, пока не мешают зарабатывать деньги.

16. Как Вы делаете перерывы (паузы) в работе?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. Устанавливаю себе график и стараюсь его придерживаться.
- Б. Чаще интуитивно по своему самочувствию.
- В. Смотрю на сотрудников и стараюсь делать перерывы с ними за компанию.
- Г. Я работаю без перерывов.

17. Как Вы распорядитесь большой суммой денег, которой хватит на безбедную жизнь? (Расставьте ответы в приоритетном порядке)

- А. Денег много не бывает, надо пустить их в оборот и приумножить.
- Б. Потрачу часть денег на отличную профессиональную подготовку, чтобы получить достойную работу или начать свое дело.
- В. Постараюсь реализовать свои идеи и проекты.
- Г. Открою одно или несколько предприятий и буду ими лично управлять.
- Д. Постараюсь, чтобы богатство не отгородило меня от людей, займусь благотворительностью, буду помогать интересным людям.
- Е. Скорее всего, продолжу работать, просто сидеть на денежном мешке, мне будет непривычно и дискомфортно.

18. Как Вы интуитивно ощущаете время на работе?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. Мои «интуитивные часы» всегда идут достаточно точно.
- Б. Мои «интуитивные часы» чаще спешат при сравнении с реальными часами.
- В. Мои «интуитивные часы» чаще отстают при сравнении с реальными часами.

19. По какой причине Вы можете поменять работу?**(Расставьте ответы в приоритетном порядке)**

- А. Работа перестала приносить удовлетворение, стала скучной и однообразной.
- Б. Новая работа дает возможность зарабатывать больше денег.
- В. Переход на новое место для меня сложное решение, тяжело бросать работу, к которой привык.
- Г. Произошел конфликт в коллективе, и нормальные отношения с коллегами стали невозможны.
- Д. Предложили руководить крупным интересным предприятием.
- Е. Появилась перспектива для более быстрого профессионального и карьерного роста.

20. Какие отношения между Вашей работой и личными проблемами?**(Выберите один вариант ответа)**

- А. Личные проблемы иногда мешают сосредоточиться на работе.
- Б. Личные проблемы на работу абсолютно не влияют.
- В. Часто работа помогает мне отвлечься от личных проблем.

21. Какую долю в доходной части семейного бюджета составляет Ваша заработная плата? (Выберите один вариант ответа)

- А. Единственную доходную часть семейного бюджета.
- Б. Основную доходную часть семейного бюджета (более 50%).
- В. Значительную доходную часть семейного бюджета (от 30 до 50%).
- Г. Незначительную доходную часть семейного бюджета (менее 30%).

Приложение Б

Таблица 1. – Индивидуальные результаты констатирующего эксперимента по тесту «Определение психического выгорания» А.А Рукавишникова

Имя.Ф	ПИ	ЛО	ПМ	Общий балл	иПВ
Эмиль А.	11	12	7	30	Средний
Мария А.	7	9	13	29	Средний
Дмитрий Б.	10	8	10	28	Средний
Иван В.	7	7	7	21	Низкий
Нина В.	3	7	12	22	Низкий
Ольга В.	5	12	11	28	Средний
Анастасия Е.	7	6	11	24	Низкий
Александра З.	12	11	9	32	Средний
Софья И.	5	10	12	27	Низкий
Евгения И.	9	8	12	29	Средний
Ирина К.	13	12	11	36	Средний
Анна К.	10	16	12	38	Средний
Анастасия К.	5	12	12	29	Средний
Анна М.	1	5	11	17	Низкий
Наталья П.	3	6	6	15	Низкий
Василиса П.	10	20	20	50	Высокий
Ольга П.	9	7	7	23	Низкий
Анна Р.	9	11	10	30	Средний
Екатерина Р.	15	7	7	29	Средний
Екатерина С.	11	10	11	32	Средний
Давид С.	9	6	13	28	Средний
Елизавета С.	6	10	15	31	Средний
Татьяна С.	10	6	9	25	Низкий
Анастасия Т.	12	13	8	33	Средний
Михаил У.	9	8	13	30	Средний
Алексей Ф.	7	8	12	27	Низкий
Екатерина Х.	4	3	14	21	Низкий
Юлия Ч.	10	9	12	31	Средний
Сергей Ш.	6	10	10	26	Низкий
Егор Ш.	8	5	11	24	Низкий

Таблица 2. – Индивидуальные результаты констатирующего эксперимента по тесту «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона и К.Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой

Имя Ф.	ЭИ	Д	РЛД	Общий балл	Общий уровень
Эмиль А.	16	5	3	24	Низкий
Дмитрий Б.	6	8	9	23	Низкий
Иван В.	7	3	12	22	Низкий
Мария А.	8	2	19	29	Средний
Нина В.	10	3	15	28	Средний
Ольга В.	9	7	16	32	Средний
Анастасия Е.	2	0	18	20	Низкий
Александра З.	11	6	11	28	Средний
Софья И.	12	1	18	31	Средний
Евгения И.	13	3	14	30	Средний
Ирина К.	23	7	15	45	Высокий
Анна К.	10	5	17	32	Средний
Анастасия К.	11	6	16	33	Средний
Анна М.	1	1	19	21	Низкий
Наталья П.	5	0	16	21	Низкий
Василиса П.	10	2	15	27	Средний
Ольга П.	11	5	14	30	Средний
Анна Р.	10	4	18	37	Высокий
Екатерина Р.	25	2	10	37	Высокий
Екатерина С.	19	3	19	41	Высокий
Давид С.	11	2	15	28	Средний
Елизавета С.	7	3	15	25	Низкий
Татьяна С.	10	0	17	27	Средний
Анастасия Т.	16	6	14	36	Высокий
Михаил У.	9	2	14	25	Низкий
Алексей Ф.	10	2	18	30	Средний
Екатерина Х.	6	0	20	26	Средний
Юлия Ч.	9	2	17	28	Средний
Сергей Ш.	9	5	15	29	Средний
Егор Ш.	10	4	16	30	Средний

Таблица 3. – Индивидуальные результаты констатирующего эксперимента по опроснику «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой, М.Штейна

Имя Ф.	ОПтр	ОПрб	ИР	Уровень
Эмиль А.	72	86	1,19	Средний
Мария А.	30	115	3,83	Высокий
Дмитрий Б.	88	83	0,94	Средний
Иван В.	54	48	0,89	Средний
Нина В.	75	60	0,8	Низкий
Ольга В.	34	114	3,35	Высокий
Анастасия Е.	44	69	1,57	Высокий
Александра З.	85	75	0,88	Средний
Софья И.	39	135	3,46	Высокий
Евгения И.	56	79	1,41	Высокий
Ирина К.	90	78	0,87	Средний
Анна К.	72	82	1,14	Средний
Анастасия К.	92	92	1	Средний
Анна М.	30	144	4,8	Высокий
Наталья П.	30	138	4,6	Высокий
Василиса П.	45	106	2,36	Высокий
Ольга П.	51	118	2,31	Высокий
Анна Р.	40	59	1,48	Высокий
Екатерина Р.	77	82	1,07	Средний
Екатерина С.	60	79	1,32	Высокий
Давид С.	84	90	1,07	Средний
Елизавета С.	35	119	3,4	Высокий
Татьяна С.	42	133	3,17	Высокий
Анастасия Т.	72	80	1,11	Средний
Михаил У.	77	92	1,19	Средний
Алексей Ф.	83	85	1,05	Средний
Екатерина Х.	34	33	0,97	Средний
Юлия Ч.	75	86	1,15	Средний
Сергей Ш.	67	93	1,39	Высокий
Егор Ш.	46	92	2	Высокий

Таблица 4. – Индивидуальные результаты констатирующего эксперимента по тесту «Оценка мотивации личности» С. Соловьева

Имя Ф.	ОУМ	Зависимость от работы	Уровень мотивации
Эмиль А.	38	Большая	Средний
Дмитрий Б.	26	Средняя	Низкий
Иван В.	48	Большая	Высокий
Мария А.	52	Абсолютная	Высокий
Нина В.	32	Средняя	Средний
Ольга В.	40	Абсолютная	Средний
Анастасия Е.	38	Малая	Средний
Александра З.	46	Средняя	Высокий
Софья И.	26	Средняя	Низкий
Евгения И.	42	Средняя	Средний
Ирина К.	30	Малая	Низкий
Анна К.	46	Абсолютная	Высокий
Анастасия К.	18	Средняя	Низкий
Анна М	20	Средняя	Низкий
Наталья П.	52	Малая	Высокий
Василиса П.	52	Абсолютная	Высокий
Ольга П.	32	Средняя	Средний
Анна Р.	42	Средняя	Средний
Екатерина Р.	16	Абсолютная	Низкий
Екатерина С.	48	Средняя	Высокий
Давид С.	54	Большая	Высокий
Елизавета С.	10	Средняя	Низкий
Татьяна С.	38	Абсолютная	Средний
Анастасия Т.	38	Абсолютная	Средний
Михаил У.	48	Средняя	Высокий
Алексей Ф.	44	Большая	Средний
Екатерина Х.	40	Средняя	Средний
Юлия Ч.	58	Абсолютная	Высокий
Сергей Ш.	38	Абсолютная	Средний
Егор Ш.	48	Средняя	Высокий

Таблица 5. – Индивидуальные результаты общего уровня СЭВ по совокупности данных четырех методик

Респондент/Методика	Определение психического выгорания по А.А Рукавишникову	Профессиональное выгорание по С. Джексону и К. Маслач	ОПиПР Н.Е Водопьяновой и М. Штейна	Оценка мотивации по С. Соловьеву	Общий уровень СЭВ
Эмиль А.	30	24	1,19	38	Средний
Мария А.	29	23	3,83	26	Средний
Дмитрий Б.	28	22	0,94	48	Средний
Иван В.	21	29	0,89	52	Средний
Нина В.	22	28	0,8	32	Средний
Ольга В.	28	32	3,35	40	Средний
Анастасия Е.	24	20	1,57	38	Низкий
Александра З.	32	28	0,88	46	Средний
Софья И.	27	31	3,46	26	Средний
Евгения И.	29	30	1,41	42	Низкий
Ирина К.	36	45	0,87	30	Высокий
Анна К.	38	32	1,14	46	Средний
Анастасия К.	29	33	1	18	Средний
Анна М.	17	21	4,8	20	Низкий
Наталья П.	15	21	4,6	52	Низкий
Василиса П.	50	27	2,36	52	Средний
Ольга П.	23	30	2,31	32	Низкий
Анна Р.	30	37	1,48	42	Средний
Екатерина Р.	29	37	1,07	16	Высокий
Екатерина С.	32	41	1,32	48	Средний
Давид С.	28	28	1,07	54	Средний
Елизавета С.	31	25	3,4	10	Средний
Татьяна С.	25	27	3,17	38	Низкий
Анастасия Т.	33	36	1,11	38	Средний
Михаил У.	30	25	1,19	48	Низкий
Алексей Ф.	27	30	1,05	44	Средний
Екатерина Х.	21	26	0,97	40	Средний
Юлия Ч.	31	28	1,15	58	Средний
Сергей Ш.	26	29	1,39	38	Низкий
Егор Ш.	24	30	2	48	Низкий

Приложение В

Программа групповых консультаций молодых специалистов
«Профилактика и устранение синдрома СЭВ у молодых специалистов»

Консультация №1

Тема: «Стабилизация эмоционального состояния. Почему я «горю»?»

Тайминг и формат: 90 минут, аудиторная встреча.

Оборудование: чистые бэйджи, ватманы формата А3, фломастеры/карандаши/восковые мелки, доска и маркер.

1. Организационный этап

Приветствие и обозначение правил группового консультирования

– Здравствуйте, уважаемые участники нашей программы «Профилактика и устранение СЭВ у молодых специалистов». Нас ждут с вами 10 встреч, на которых мы обсудим вопросы эмоционального выгорания и его диагностики, научимся распознавать на начальных этапах СЭВ, стабилизируем психоэмоциональное состояние посредством различных упражнений и техник, а также узнаем способы самоподдержки в ситуациях эмоциональной нестабильности. И для начала немного организационной информации, которая касается процесса консультирования.

Правила группового консультирования

1. Правило конфиденциальности. Запрещается обсуждать происходящее на консультации за ее пределами.
2. Правило «стоп!». Если вы чувствуете, что не хотите обсуждать какую-либо тему или отвечать на какой-либо вопрос, то произносите слово «стоп» и мы прекращаем. Никто не осудит и не будет критиковать вас.
3. Правило «Уважая других-я уважаю себя». Каждый высказывается, только после того, как скажет другой человек, не перебивая кого-либо из коллег по консультационному процессу.
4. Правило «Время». Приходить на консультацию вовремя, в случае

форс-мажорных обстоятельств предупредить.

5. Правило «Я и ты». Важно не только общаться с участниками, не перебивая их, но и не осуждать, не критиковать, не повышать голос, относиться с уважением и пониманием.

6. Правило «Duralex, sedlex». Оставить информацию о своих противоправных действиях (в рамках УК РФ/при их наличии) при себе, в ином случае консультант обязан сообщить о них в соответствующие органы, а также не наносить физический и моральный вред участникам.

7. Правило «Я». Ваше эмоциональное и физическое состояние превыше всего, поэтому если вы чувствуете, что хотите «выйти» из процесса консультирования, то можете сделать это, предупредив консультанта.

2.Основной этап

Знакомство участников друг с другом

Предлагаю начать со всем известной игры «Снежный ком».

Правила предельно просты, вы называете свое имя и один факт о себе, следующий человек называет ваше имя, факт о вас, свое имя и факт о себе и так далее. Начну с себя, меня зовут Екатерина и я люблю ночные гонки, следующий...

Далее все участники, следуя правилам, проводят игру. Замыкающий 15 участник должен назвать всех людей и все факты о них. Круг повторяется. В это время консультант фиксирует ответы кратко.

Следующий этап, я называю факт, а все должны сказать о ком он. Таким образом, участники знакомятся друг с другом, и понимают, с кем им предстоит работать.

Отлично, расскажите, какие у вас впечатления сейчас, какие вы эмоции испытываете? Участники тренинга высказываются по очереди.

Консультативная беседа

Таблица 1. – Консультативная беседа по теме: «Эмоциональное выгорание и его особенности»

Топик-гайд	Теоретическая справка
<p>1.Что такое эмоции и для чего они нужны?</p> <p>2.Что такое эмоциональное выгорание?</p> <p>3. Какие могут быть симптомы и причины СЭВ? Обсуждение причин каждого участника (распределение на доске с помощью маркера).</p> <p>4.Какие могут быть последствия появления СЭВ? И что будет, если ничего не предпринимать?</p> <p>5.Как можно себе помочь справиться с выгоранием?</p>	<p>Эмоции (франц. Emotion, от лат. Emoveo – потрясаю, волную) – класс психических состояний и процессов, выражающих в форме непосредственного пристрастного переживания значение отражаемых предметов и ситуаций для удовлетворения потребностей живого существа. Сопровождая практически любые проявления активности субъекта и направляя ее на жизненно значимые цели, эмоции выступают одним из главных механизмов внутренней регуляции психической деятельности и поведения.</p> <p>СЭВ – это механизм психологической защиты от постоянных травмирующих воздействий в профессиональной деятельности, выработанный психически здоровой личностью, проявляющийся как стереотип эмоционального восприятия действительности, характеризующийся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок, потерей мотивации.</p> <p>Симптомы СЭВ: усталость, слабость, расстройство сна, раздражительность, плохая концентрация внимания, апатия и пр.</p> <p>Причины СЭВ: усталость, чрезмерные нагрузки, работа на нелюбимой работе и пр.</p> <p>Последствия СЭВ: синдром эмоционального выгорания в условиях постоянной работы в стрессе в первые три года вызывает острые нарушения физико-психологические нарушения (психозы, инфаркты). Если проблему запустить, формируются хронические болезни (депрессия, иммунологические заболевания, болезни внутренних органов). Проблемы накапливаются как снежный ком. Новая болезнь тянет за собой новый стресс, и так далее.</p> <p>Как себе помочь справиться с СЭВ: распределить цели; расставить жизненные приоритеты; понять, что важно на данный</p>

	момент; определить для себя на том ли месте вы работаете, нравится или нет; больше отдыхать; заняться любимым делом; избегать конкуренции и т.д.
--	--

Практика: выполнение упражнений и их вербализация

Техника «Медитативное дыхание».

Цель: снятие эмоционального напряжения с помощью дыхания.

Инструкция: Совершайте попеременно вдох и выдох. Свое внимание вы должны направить на дыхание, не меняйте его тип, а только следите за ним, при этом говорят себе: «Я чувствую вдох...я чувствую выдох...», повторяйте несколько раз.

Отлично, оставьте закрытыми глаза, представьте море, шум прибоя и себя на берегу, теплые волны легко омывают ваши ноги, а морской бриз обдувает тело, вам становится комфортно, вы расслабляетесь, побудьте в этом состоянии несколько минут.

Примерные вопросы для обсуждения: Какие эмоции вы испытали сейчас? На чем было сконцентрировано ваше внимание? Как вы себя ощущаете?

Упражнение «Эмоции на холсте»

Цель: осознание своих эмоций и их разрядка, активизация творческого начала и развитие образного мышления.

Инструкция: Будем изображать те эмоции и ощущения, которые на данный момент находятся внутри вас. Какого они цвета, формы? Попробуйте изобразить это чувство. Используйте образы, цвета и работайте с помощью тех материалов, которые подходят именно вам.

Примерные вопросы для обсуждения: Опишите свое эмоциональное состояние во время выполнения данного упражнения, ваши чувства и ощущения после? О чем могут рассказать цвет и форма? Какой образ у вас получился? Как вы это объясните? Какие эмоции у вас вызывает ваш образ?

3. Завершающий этап

Итоги и рефлексия

– Рефлексия. Что для вас было важно сегодня? Поблагодарите себя и друг друга. Следующая встреча будет проходить под названием «Управление моими эмоциями. Факторы негативного влияния». До встречи!

Консультация №2

Тема: «Управление моими эмоциями. Факторы негативного влияния».

Тайминг и формат: 90 минут, о.Татышев.

Оборудование: бейджи, пледы или фитнес-коврики, 5 табличек, веревка, мяч.

1.Организационный этап

Приветствие

– Добрый день! Сегодня наша встреча посвящена теме управления собственными эмоциями и факторам, которые на негативно влияют на наше эмоциональное состояние . Предлагаю начать с упражнения и настроиться на работу.

Упражнение «Моечная машина».

Цель: провести эмоциональную разгрузку, настроить группу на работу.

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

Примерные вопросы для обсуждения: Каковы ваши ощущения? Было ли вам приятно или наоборот? Что бы вы добавили в это упражнение?

2. Основной этап

Консультативная беседа

– Стиральная машина с обычных вещей смывает лишнюю грязь, делая их чистыми и свежими. Так происходит и с человеком. Со временем на него оказывают влияние различные факторы, тем самым «загрязняя» его эмоциональный фон и мешая нормально жить. Я предлагаю вам выбрать одного участника, который будет представлять собой человека, а другие будут называть фактор, который может повлиять на эмоциональное состояние и с помощью веревки обозначать его, привязываясь к человеку. Участники выполняют данное действие, называя различные факторы (проблемы в семье, усталость, стрессы и пр.).

– А теперь аккуратно и периодически дергайте за веревочку или натягивайте ее. Какие ощущения испытывает человек, к которому привязаны негативные факторы? Какие ощущения и эмоции испытали вы? Участники высказываются. К сожалению, так происходит и в жизни, когда на человека оказывается негативное влияние, развивается СЭВ, и он не может спокойно жить. Нам необходимо научиться управлять своими эмоциями, потому как они тоже оказывают значительное влияние на наше состояние.

Упражнение «5 стульев»

Цель: определить векторы управления собственными эмоциями.

Инструкция: Перед вами — пять табличек, на каждой из которых написан уровень владения эмоциями. Эти пять табличек – пять ваших выборов.

Стул (табличка)	Описание
Первая табличка: выбравший ее человек — «естественный» и внутренне, и внешне. Он не может управлять ни своим внутренним миром, ни внешним выражением своих эмоций; переживает то, что «пришло», и на лице при этом выражение — соответственное.	Не могу управлять ни внутренними переживаниями, ни внешним выражением: эмоции появляются в душе сами, запускаясь разными причинами: состоянием тела, событиями жизни и тем, что говорят и делают окружающие люди. Мои эмоции живут какой-то своей отдельной жизнью и выплескиваются наружу помимо моей воли.
Вторая табличка: выбравший ее человек не может управлять своей внутренней	Внутренние переживания вне моего контроля, при этом умею управлять

погодой, но отчасти может контролировать внешние свои проявления.	внешним выражением эмоций, когда внутри относительный порядок. Внешнее «хорошо» бывает не всегда, внутри тем более.
Третья табличка: выбравший ее человек может полностью контролировать внешнюю подачу себя, а внутренний мир — по-прежнему неуправляем.	Внутренние эмоции живут своей жизнью, внешне себя контролирую полностью. Полное внешнее «хорошо», внутри бывает по-разному.
Четвертая табличка: выбравший ее человек прекрасно контролирует внешние свои поведения, но внутренний мир подвластен ему частично.	Когда внутренние переживания не слишком сильны, внешне контролирую себя полностью, внутри быстро с собой разбираюсь и все улаживаю. Сильные эмоции внешне контролирую, внутренне нет: совладать с ними бывает трудно.
Пятая табличка: выбравший ее человек полностью контролирует как свой внутренний мир, так и свою внешнюю эмоциональную подачу.	Свободно управляю внешними проявлениями своих эмоций: на лице, в речи и интонациях всегда то, что нужно. Так же свободно управляю внутренними переживаниями: убираю ненужные, вызываю уместные и нужные. За свои эмоции отвечаю, это мой важнейший инструментарий. Я социально адекватен, обычно в бодром и прекрасном настроении, всегда могу позаботиться о тех людях, которые мне дороги. Хорошо!

Примерные вопросы для обсуждения: Какая табличка характеризует вас сегодня? Встаньте за той стулом, описание которой соответствует вашему уровню владения эмоциями. За какой табличкой вы хотели бы оказаться? Назовите тот уровень (покажите ту табличку), который вас привлекает, достижение которого станет вашей целью.

Упражнение «Эмоциональный мяч»

Цель: научиться определять эмоции и выбрать стратегию поведения с ними.

Инструкция: Встаньте в круг. Будьте готовы к тому, что к вам может «прилететь» любая эмоция, которые я буду называть. Ваша задача ее поймать, если она вам нравится или отбит, если вы не готовы ее принять, при этом пояснить, почему вы так сделали и как бы вы в жизни с этим справлялись.

Примерные вопросы для обсуждения: Что вы чувствовали при выполнении упражнения? Какие ощущения возникали, если вы ошибочно

ловили мяч? Что важно в управлении своими эмоциями?

3. Завершающий этап

Рефлексия и подведение итогов

– Вы очень хорошо поработали сегодня, прочувствовав весь спектр эмоций. Что для вас было важным, а что не вызвало никакого интереса? Поблагодарите себя и друг друга. Следующая наша встреча будет посвящена работе с вашими ресурсами и будет называться: «Я и мои ресурсы. Что делать, если нет сил?». До встречи через неделю!

Консультация №3

Тема: «Я и мои ресурсы. Что делать, если нет сил?».

Тайминг и формат: 90 минут, аудиторная встреча.

Оборудование: бейджи, пластиковые стаканы, вода, ложки, магнитофон с релаксационной музыкой.

1. Организационный этап

Приветствие

– Добрый день! Наша встреча сегодня будет посвящена работе со своими ресурсами, которые очень важны в нашей жизни. А для начала расскажите, какое сегодня у вас настроение?

Самопрезентация эмоционального состояния участников

Упражнение «Мобилизирующее дыхание»

Цель: снятие эмоционального напряжения и мобилизация сил для работы.

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

затем – фаза выдоха:

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

Дыхание регулируется консультантом. Каждый счет приблизительно равен секунде, при ходьбе его удобно приравнивать к скорости шагов.

Примерные вопросы для обсуждения: Трудно ли было себя контролировать? Что было самым легким и самым сложным? Как вы считаете, влияет ли выполнение дыхательных упражнений на эмоциональное состояние и физическое состояние?

2.Основной этап

Консультативная беседа

Таблица 2. – Консультативная беседа по теме: «Мои ресурсы»

Топик-гайд	Теоретическая справка
1.Что такое ресурс? 2. Виды ресурсов, которые использует человек. 3. Что делать, если ресурсов больше нет? 4.Источники пополнения ресурсов. 5. Насколько важны ресурсы и их наполненность для человека?	<p>Ресурсы:Психические возможности лиц, в основном зрелого возраста, активно включенных в разные сферы жизнедеятельности, по выполнению целенаправленной активности, сопряжённой с высокими психофизиологическими затратами. Ресурсы можно разделить на внутренние (есть у нас и зависят только от нас) и внешние (определяются внешней средой, зависят от социума и других людей).</p> <p>Внутренние ресурсы – это наши состояния, умения, убеждения, знания и т.д. и они есть у каждого. Наши умения - то, чем мы можем пользоваться, что нам помогает, то, что у нас не отнять. Наши знания – они всегда с нами и выручают нас в сложных ситуациях. Наше состояние и настроение – тоже в достаточной мере зависит от нас: если человеку удастся сохранить устойчивость и спокойствие в сложной ситуации – это огромный ресурс. Очень важный внутренний ресурс – наше тело, ведь если мы относимся к его потребностям внимательно, оно возвращает нам эту заботу в многократном размере;</p>

	<p>хорошее самочувствие, ясная голова, бодрость – это то, что сложно переоценить. Убеждения, мировоззрение, ценности – в критических ситуациях они становятся тем ресурсом, благодаря которому человек не только выживает, а сохраняет себя как личность, делает осознанные важные выборы.</p> <p>Внешние ресурсы – другие люди (семья, друзья, коллеги), деньги, материальные блага и т.п.</p> <p>Источники пополнения ресурсов: провести разговор с собой и понять, что наполняет вас энергией, составить список этих вещей и регулярно его пополнять; уделять больше себе внимания; заботиться о себе и поддерживать физическое состояние с помощью полноценного сна и питания.</p>
--	--

– Чтобы понять, насколько важно быть ресурсным, проведем опыт. Возьмите ложки и подойдите к стакану воды, который будет обозначать человека. Сейчас мы можем попить воды из данного стакана, и он выполнит свою цель. Теперь зачерпните ложкой воду и скажите, какой ресурс вы забираете. Участники проделывают указанные манипуляции. Воды остается немного. Сможем ли мы сейчас утолить свою жажду? Конечно, нет. А теперь верните воду обратно в стакан. Благодаря этому простому действию мы поняли, как важно быть наполненным ресурсами, чтобы функционировать и выполнять свои жизненные и профессиональные цели.

Упражнение «Ваза с ресурсами»

Цель: осознание и раскрытие внутреннего потенциала.

Инструкция: все садятся по кругу, занимают удобное положение. Закройте глаза, расслабьтесь и внимательно слушайте мои инструкции

«Сначала ты представишь себе вазу из обожженной глины, прекрасную вазу, какие бывают в Китае, и в Африке, и во Франции. Такие вазы есть и в России. Такие вазы бывают в деревне и в городе. Но эта очень-очень красивая ваза. Она очень искусно разукрашена. И ты ее воображаешь, ты ее мысленно изобретаешь. И когда ты представишь ее как следует, ее форму, со

всеми деталями, оттенками цвета, ты знаешь, как можешь дать мне об этом знать...

Теперь ты идешь к человеку, который делает такие вазы. Ты выбираешь хорошего специалиста, мастера, который хорошо владеет своим ремеслом. И ты опишешь ему вазу, которую он должен будет для тебя сделать. И когда ты поймешь, что он понял то, что ты от него хочешь, ты дашь мне об этом знать... Ты располагаешь временем, чтобы все хорошо объяснить мастеру, чтобы дать ему все необходимые детали для осуществления твоего проекта...

И теперь ты сядешь в кресло напротив мастера и будешь наблюдать за его работой.... И когда ты сядешь, чтобы смотреть на него, ты дашь мне об этом знать... Чтобы присматривать за ним и, наблюдая, учиться. Но мастер не сразу садится за свой гончарный круг. Сначала он идет на задний двор, чтобы найти среди всего разнообразия глины, гипса и других материалов, которые у него есть, тот, который больше всего подходит для изготовления твоей вазы. Бывает красная глина, есть зеленая глина, и другие сорта тоже есть. Есть твердая глина, есть мягкая, есть эластичная, он выберет ту, которая больше всего подходит для реализации твоего замысла. И ты видишь, как он возвращается и кладет на свой круг кусок этой глины, которую использует, чтобы реализовать твой план. Гончар кладет руки на эту массу, у которой нет определенной формы, и начинает вращать круг... И когда круг начнет вращаться, ты дашь мне об этом знать... Внимательно смотри на круг. И смотри на умную работу рук гончара. Руки сначала работают параллельно, они сближаются и немножко поднимаются вдоль формы, которая мало-помалу появляется... И руки поднимаются вверх... И вскоре форма получена, и гончар убирает руки, чтобы посмотреть со стороны на предмет, который он создал. И когда он уберет свои руки, ты дашь мне об этом знать... У тебя есть время, и ты даешь время гончару, чтобы создать хорошую форму. Когда гончар примется за вторую часть работы, которую он начинает сейчас, он

поместит одну руку... я не знаю, правую или левую... в центр этой формы, а другую руку оставит снаружи... И пока круг вращается, обе его руки будут работать. Рука, которая внутри, будет осуществлять давление наружу, в то время как рука, которая находится снаружи, будет осуществлять давление внутрь. Это работа в двух противоположных направлениях, но фактически взаимодополняющая. Потому что в то время как внутренняя рука давит наружу, наружная рука чуть-чуть отодвигается, чтобы позволить внутренней руке продвинуться наружу. И рука слегка придерживает глину, чтобы не только не испортить форму вазы, а напротив, получить еще более прекрасную. И ты можешь видеть, как гончар меняет руки местами: рука, которая была снаружи, помещается внутрь, а рука, что была внутри, помещается снаружи. И постепенно благодаря этой чередующейся и внешне противоположной работе рук ваза принимает свою окончательную форму...И когда гончар придаст вазе окончательную форму, он с большой осторожностью уберет обе руки и остановит круг. И когда круг остановится, ты дашь мне об этом знать... Гончар возьмет вазу и поставит ее в печь, чтобы сделать первый обжиг. И пока ваза обжигается, в том кресле, где ты сидишь, там, у гончара, ты можешь располагать своим временем и предоставить возможность своему разуму поблуждать, помечтать о других вазах или о чем-нибудь другом, о том, что тебя интересует. И в течение нескольких мгновений, пока ваза обжигается в печи, ты можешь мечтать. И ты слышишь, как гончар открывает печь. Он берет вазу, ставит ее на рабочий стол, ждет, пока она остынет, и начинает третью часть своей работы. Он расписывает вазу. И ты сам подойдешь к нему и точно укажешь, что он должен будет сделать. Он техник, исполнитель, а ты знаешь, что надо делать. Ты знаешь, в каком месте какой цвет нанести. Ты знаешь, как ты хочешь ее украсить. И ты указываешь ему все это с большой точностью. А гончар – хороший мастер, он понимает все то, что ты ему говоришь, и выполняет то, что ты просишь его сделать. И когда ваза будет полностью разукрашена, ты дашь мне об этом

знать. Давай хорошие указания, потому что гончару в этой части работы очень важно знать твои желания, знать, в каком направлении ему двигаться, как реализовать твой проект. Очень-очень хорошо. Сейчас гончар будет обжигать твою вазу второй раз, чтобы закрепить то, что сделано. И когда работа будет зафиксирована, он предложит тебе эту вазу... Он дает ее тебе, и ты уходишь с ней. И ты идешь с ней туда, куда хочешь. А эта ваза немножко волшебная – «ваза с ресурсами». В ней уже находится то, что мы называем ресурсами, которые состоят из твоего прошлого опыта, всякого опыта, потому что всякий опыт положителен, если рассматривать его с нужной точки зрения. А эта ваза очень большая, и она может вместить любой опыт, который придет, начиная с сегодняшнего или завтрашнего дня, и ты поместишь его в эту вазу. Ты поставишь вазу туда, куда захочешь, на место, которое ты знаешь и любишь. И когда ты ее поставишь, ты дашь мне об этом знать... Теперь ты устроишься напротив вазы, там, где она находится, на сиденье, удобном или неудобном... Это сейчас неважно. И ты будешь развлекаться, делая упражнение по левитации, как ты умеешь делать. Ты позволишь правой или левой руке приподниматься в своем ритме, ты предоставишь ей возможность действовать... Хорошо... Ты знаешь, что главное – об этом думать. Понятие легкости... Само понятие легкости позволяет руке стать чуть легче, и тебе нет необходимости думать о чем-то другом... И ты предоставляешь ей возможность стать чуть легче, и когда она станет чуть легче, ты позволишь ей подниматься. Ты можешь представлять себе то, что я говорю... Представить, что вокруг запястья завязана очень легкая нить, а к ней привязаны два-три шарика, и эти шарики приподнимают твою руку. И пока твоя рука поднимается, ты будешь представлять, что твоя ваза наполняется всеми ресурсами твоего прошлого, какими бы они ни были. Тебе нет необходимости об этом думать... Твое бессознательное их знает. Это ресурсы, которые твое бессознательное получало, начиная с раннего детства, это ресурсы всех обучений твоей жизни... того, чему научили тебя

родители, друзья, учителя – всего, чему тебя научила твоя жизнь. И пока рука поднимается, все эти ресурсы начинают сами по себе размещаться в вазе ресурсов. И когда ваза будет заполнена, ты позволишь своей руке опуститься... зная, что, когда ты этого захочешь, тебе достаточно будет подумать об этой вазе... Почти так же, как детям, которые хорошо об этом знают по сказке про Алладина, у которого есть волшебная лампа, и когда ему нужна помощь в жизни, стоит потереть эту лампу, и появится джинн, который помогает ему разрешить эту проблему. И ваза ресурсов будет чем-то вроде такой лампы. И когда у тебя в жизни появится необходимость прогрессировать в том направлении, в каком ты хочешь, тебе надо будет только подумать об этой вазе. Сначала ты подумаешь о ней специально, а затем тебе уже не нужно будет думать, твое бессознательное само по себе использует все необходимые знания... И ты можешь еще дать возможность своей руке подняться. И твоя рука может подняться к лицу или... туда, куда она захочет. Это неважно. Ты предоставляешь ей возможность действовать, потому что знаешь, что пока твоя рука поднимается, на другом уровне осуществляется работа... может быть, на уровне вазы ресурсов... а может быть, на каком-то другом... Но это неважно... И нам нет необходимости этим заниматься. Важно то, чтобы ты дал возможность своей руке подниматься туда, куда ей следует подняться, пока не закончится транс. И когда она поднимется до того места, до которого должна подняться, она начнет опускаться. И пока рука поднимается, та энергия, которая у тебя есть, и те ресурсы, которые сберегались, мобилизуются. И когда вскоре она начнет опускаться, все эти ресурсы направятся в те части твоего тела или твоего духа – а для меня тело и дух – это одно и то же, – которые в этом нуждаются. Все мельчайшие части, из которых состоит ваза, каким бы ни было наше представление об этом, разместятся по своим местам... Одни по своим прежним местам, а некоторые – по другим, потому что каждая вещь должна быть на своем месте. А когда каждая вещь на своем месте, единое целое,

которое эти вещи составляют, функционирует лучше всего. И лишь тогда, когда твоя рука окажется на колене, ты сможешь сделать, когда захочешь, глубокий вдох. Ты располагаешь временем, чтобы закончить эту работу, которую ты очень хорошо выполнил... Ты располагаешь временем... И когда ты захочешь, ты позволишь себе сделать вдох и откроешь глаза. Спасибо.

Примерные вопросы для обсуждения: Какие впечатления вызвало упражнение? Если бы была возможность, помогли бы мастеру? Что для вас было важно и значимо в данном упражнении?

3. Завершающий этап

Сегодня мы отлично поработали, я благодарю вас. Встретимся на следующей неделе и поработаем над способами пополнения ресурсов. Тема встречи «Моя энергия и жизненные силы. Способы пополнения ресурсов». Благодарю вас за встречу, всего доброго!

Консультация №4

Тема: «Моя энергия и жизненные силы. Способы пополнения ресурсов».

Тайминг и формат: 90 минут, о. Татышев.

Оборудование: бейджи, фитнес-коврики или пледы, листы А4 на планшетах, фломастеры и карандаши.

1. Организационный этап

Приветствие

– Добрый день! Сегодня мы займемся поиском источников наших ресурсов.

Самопрезентация эмоционального состояния участников

– Возьмите, пожалуйста, лист и фломастеры/карандаши и нарисуйте ваше эмоциональное состояние на данный момент. Какие цвета преобладают, какие фигуры вы использовали, насколько наполнено ресурсами состояние

ваше сегодня и заметили ли вы улучшения с прошлой встречи? Прокомментируйте. Участники выполняют задание и высказывают свое мнение.

2.Основной этап

Консультативная беседа

– Сегодня хотела бы с вами обсудить вопрос пополнения энергетических ресурсов. Какие способы есть в вашем арсенале? Идет обсуждение вариантов, предлагаемых участниками. Как вы считаете можно ли жить, используя ресурсы по минимуму или получать их только из одного источника?

Техника «Вернуться к себе»

Цель: восстановление ресурсного баланса молодого специалиста.

Инструкция: Важен — прямой контакт с землей. Нужно лечь спиной на землю (или траву, или песок, или даже снег), именно лечь всем телом, так, чтобы вся площадь тела имела максимальное соприкосновение с поверхностью. Так нужно лежать примерно 20 минут с открытыми глазами, но при этом ни о чем не думать.

Примерные вопросы для обсуждения: Какие ощущения вы испытывали во время проведения техники? Как вы считаете, важно ли взаимодействие с природой в вопросе восстановления ресурсного баланса? Чем бы вы дополнили данную технику?

Создание чек-листа

«Мои ресурсы: как помочь себе быть полным сил и энергии»

– Я предлагаю вам подумать и совместными усилиями создать чек-лист, который будет вашим помощником в поиске собственных источников ресурсов и пополнении их.

Я начну список, а далее по одному будем пополнять его, а затем обсудим.

Чек-лист «Мои ресурсы: как помочь себе быть полным сил и энергии»

1.Разговор с самим собой. Ежедневно спрашивайте себя, насколько вы полны энергии и есть ли у вас силы, если нет, то найдите причины.

2.Перед важными или «опустошающими» меня событиями аккумулирую ресурсы и обеспечиваю себе максимальный комфорт.

3.Стараюсь прислушиваться к себе. Что наполняет меня? Приумножаю эти источники (прослушивание музыки, наблюдение за огнем и пр.) и убираю негативные факторы.

Далее список заполняется с помощью группы и обсуждается.

3.Завершающий этап

– Итоговая рефлексия. Что нового вы для себя открыли и узнали? Что было полезным? Продолжайте пополнять свой чек-лист и отмечайте новые источники ресурсов именно для вас. Поблагодарите друг друга за встречу, вы отлично поработали. На следующей встрече нас ждет работа с мотивацией, удачи!

Консультация №5

Тема: «Что меня демотивирует? Как определить?».

Тайминг и формат: 90 минут, аудиторная встреча.

Оборудование: бейджи, таблички с названиями команд, повязка.

1.Организационный этап

Приветствие

– Здравствуйте! Рада вас видеть! С каким настроением вы сегодня пришли, опишите его с помощью вашей мимики и прокомментируйте.


Самопрезентация эмоционального состояния участников

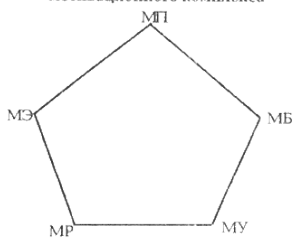
– Отлично! Скажите, пожалуйста, что вас мотивировало сюда прийти или вам пришлось приложить усилия, чтобы сегодня увидеться с нами? Обсуждение с консультантом позиций участников. Замечательно! Сегодня тема нашей встречи «Что меня демотивирует? Как определить?».

2. Основной этап

Консультативная беседа

Таблица 3. – Консультативная беседа по теме: «Все о мотивации»

Топик-гайд	Теоретическая справка
<p>1. Что такое мотивация и откуда она берется?</p> <p>2. Значимость мотивации в профессиональной деятельности.</p> <p>Мотивационный комплекс.</p> <p>3. Что может демотивировать человека и как с этим бороться?</p>	<p>Мотивация: Побуждение человека к действию для достижения его личных целей и целей организации. Для того чтобы осуществлять мотивацию, необходимо представлять себе потребности работников и ожидаемое ими вознаграждение. Потребности - это ощущение человеком физиологически или психологически недостатка чего-либо. Вознаграждение - это все то, что человек считает ценным для себя.</p> <p>Пирамида А. Маслоу (закреплена на доске).</p> <div style="text-align: center;"> <p>Пирамида А.Маслоу</p>  </div> <p>Мотивационный комплекс: Система причин, лежащих в основе поведения личности, группы или персонала в целом. Все множество мотивов, воздействующих на поведение человека, можно подразделить с некоторой условностью на пять больших групп.</p> <p>Мотивы приобретения (МП): Связаны с получением вознаграждения за результаты деятельности.</p> <p>Мотивы безопасности (МБ): Детерминированные стремления индивида избежать штрафных санкций за результаты своей деятельности, если они не соответствуют целям управления.</p> <p>Мотивы энергосбережения (МЭ): Выбор при прочих равных условиях такого рода деятельности, которая требует меньших затрат физических и духовных сил, а также меньшего психологического напряжения.</p> <p>Мотивы подчинения (МП): Зависимость работника от групповых норм поведения и</p>

	<p>ролевых предписаний.</p> <p>Мотивы удовлетворения (МУ): Базируются на получении положительных эмоций от процесса и результата труда.</p> <p>Последовательное расположение групп мотивов в структуре мотивационного комплекса</p>  <p>Причины демотивации: большой объем работы; нестабильность ЗП; отношения в коллективе; сомнения в профессионализме сотрудника; статичность рабочего процесса; понимание того, что работаешь не «на своем» месте; личностные конфликты; обесценивание достигаемых результатов.</p>
--	--

Упражнение «Борьба мотивов»

Цель: идентифицировать собственные мотивы, проанализировать и согласовать их.

Инструкция: Группа делится на 3 команды. Одна команда будет нейтральной, на каждого участника из которой будут воздействовать различные мотивы – как положительные, так и демотивирующие. Соответственно одна команда будет мотивировать участника, а другая наоборот – демотивировать. Таким образом, из нейтральной команды (в повязках) вызывается участник, на которого по очереди воздействуют участники других команд со своей мотивацией или демотивацией. Их задача лишить участника нейтральной команды сил или наоборот наполнить ими. Например, один представитель говорит: «Ты отличный сотрудник, твои показатели всегда на высоте это очень важно для нашей организации и мы гордимся тобой», а другой: «Пусть ты и хороший сотрудник, зато идешь по головам, тебя в коллективе не любят, изгоем считают и могут в любой момент подставить, потому что ты всех раздражаешь». В свою очередь представитель нейтральной команды высказывается и делает выбор в пользу той или иной малой группы.

Примерные вопросы для обсуждения: Как вы считаете, чему более

подвержен человек: влиянию позитивных или негативных факторов и от чего это зависит? Сложно ли было сопротивляться воздействию команды демотиваторов? Какие ощущения вы испытывали во время упражнения.

3. Завершающий этап

– Индивидуальная рефлексия. Если кто-то хочет, то может высказать свою позицию. Сегодня была насыщенная встреча, я благодарю вас за работу на ней. Теперь вы поняли, что и как может влиять на нашу мотивацию и эмоциональное состояние. Следующая консультация будет посвящена самомотивации и способам, с помощью которых мы можем себя мотивировать что-то делать. До скорой встречи!

Консультация №6

Тема: «Надо или нравится? Самомотивация и желание работать: как понять чего я хочу?».

Тайминг и формат: 90 минут, дистанционная встреча.

Оборудование: бумага А4, карандаши, фломастеры, воздушный шар.

1. Организационный этап

Приветствие

– Здравствуйте! Сегодня наша встреча пройдет в новом формате, посредством дистанционного взаимодействия. Хорошо, с каким настроением вы пришли сегодня?

Самопрезентация эмоционального состояния участников

– Возьмите воздушный шар. Сейчас нам необходимо держать в руке на протяжении нескольких минут, я скажу, когда надо будет остановиться. Вы не знаете, когда произойдет этот момент, но кто дойдет до этого момента получит приз. Можно начинать. По истечении нескольких минут консультант дает команду отпустить шар. Участники обмениваются мнениями.

– Сейчас стоит отметить момент, что у кого-то была цель дойти до

конца (меняли руки, но держали), а кому-то было это не интересно (отпускали шар). Так происходит и в работе, иногда нам нравится наша деятельность и мы мотивированы на достижение результата, но когда нам не по душе то, чем мы занимаемся, то наравне с ресурсами уходит и мотивация, тем самым провоцируя появление СЭВ.

2.Основной этап

– У большинства из присутствующих снижен уровень мотивации. Как вы думаете, с чем это связано? Возьмите лист бумаги и сожмите его, сделав таким размером, как ваша жизненная мотивация на данный момент. У всех получилась конструкция разных размеров, с чем нам важно и поработать. На следующую технику нам будет необходим лист, разгладьте тот, который сжали. Что проще разгладить старый или взять новый? Обсуждение.

Упражнение «Мои желания»

Цель: проанализировать свой жизненный путь, понять, почему снижен уровень мотивации и как его восполнить.

Инструкция: нам необходим лист, на котором вы нарисуете себя, прислушайтесь к себе и своим желаниям, нравится вам работа или вы находитесь там потому что «надо» (высокая заработная плата, короткий рабочий день, рядом с домом и пр.). Если вам нравится ваша работа, закрасьте половину зеленым, если вы в замешательстве, то используйте желтый цвет, а красный подойдет тем, кто недоволен своей работой. Напишите со стороны причины, по которым вы находитесь именно в такой ситуации, что вас держит (если место работы не устраивает) и положительные моменты, если вы довольны своей работой. Вторую половину человечка раскрасьте тем цветом, в какой категории вам бы хотелось оказаться. В случае перехода из «красной» и «желтой» зоны укажите те факторы, которые бы ускорили ваш переход и смотривировали, а если работа происходит с «зеленой» зоной, то просто обозначьте те факторы, которые помогли бы вам, например, двигаться по карьерной лестнице. Во

всех случаях укажите источники мотивации и факторы - демотиваторы. Поделитесь с участниками группы и в отдельный список вынесите те источники мотивации, которые вы указали.

Примерные вопросы для обсуждения: Что оказалось самым сложным в данной технике? Сложно ли слышать себя и какие изменения вы заметили в себе? Смогли бы вы сейчас поменять место работы?

3.Завершающий этап

– Мотивация очень важный компонент в жизнедеятельности человека, она определяет, будет ли он затрачивать усилия на достижение цели или наоборот, откажется от нее, потому что не настолько сильно мотивирован, чтобы тратить свои ресурсы, особенно остро вопрос стоит в период обострения СЭВ, который важно вовремя диагностировать. Этой теме будет посвящена наша следующая встреча. Всем спасибо, до свидания!

Консультация №7

Тема: «Как понять, что со мной что-то не так? Учимся диагностировать СЭВ».

Тайминг и формат: 90 минут, аудиторная встреча.

Оборудование: бумага А3 с нарисованным человечком, шарики из ваты, ватные палочки, мелкие камушки, пластилин, вырезки-слова из газет и журналов, клей, фломастеры, памятка с методиками диагностики СЭВ.

1.Организационный этап

Приветствие

– Добрый день! Сегодня мы встречу проведем с еще одним персонажем – моим другом Роби (хрупкий человечек из пластилина) и постараемся с его помощью научиться диагностировать начинающийся СЭВ, для того чтобы вовремя его устранить.

Самопрезентация эмоционального состояния участников

– Возьмите пластилин и слепите человечка, то есть себя. Какие вы цвета использовали? Сделайте его таким, как хочется именно вам. Какое

состояние у него сейчас?

– А теперь давайте с помощью Роби посмотрим, что будет, если начать воздействовать на него различными факторами (на человечка кладется сначала вата, в ручки вставляются ватные палочки, камни опускаются на плечи) и постепенно они на него воздействуют. Прodelайте аналогичные манипуляции со своими человечками. Здесь под гнетом «проблем» Роби теряет свою силу и ресурсы и его ноги сгибаются, садя на колени. Вы заметили, когда это произошло и с вашими человечками? Это тот момент, когда процесс выгорания уже запустился, но, к сожалению, мы часто его не замечаем, поэтому очень важно обратить внимания на те изменения, которые происходят в наших личностях. Для этого существует множество методик, некоторыми из которых вы пользовались при первичном тестировании, но также важно иметь в арсенале ряд способов, которые помогут вам диагностировать СЭВ и не дать запустить процесс «горения», тем самым обеспечив стабильное психофизиологическое состояние.

2.Основной этап

– Сейчас перед вами находится пустой человечек, ему необходимо помочь в самодиагностике наличия СЭВ. Вам помогут вырезки из различных журналов и газет, в которых есть слова, словосочетания и предложения, которыми мы обозначим способы обнаружения СЭВ у себя, например, я прикреплю словосочетание «Вечерний час», он обозначает то, что ежедневно вы, приходя с работы, оставляете себе время для отдыха и анализа собственного самочувствия и эмоционального состояния. Очень важно вовремя замечать какие-либо изменения в себе. Просто полежите какое-то время под расслабляющую музыку, понаблюдайте и проанализируйте свое настроение и соматические показатели за последнее время и если есть какие-то факторы, которые вас беспокоят, возьмите на заметку и продолжите наблюдение.

С помощью вырезок из журналов и газет («вечерний час»; «режим

сна»; «ресурсность»; «колесо жизненного баланса» и пр.) участники выстраивают общую картину самодиагностики и им предлагается список методик, с помощью которых они могут диагностировать у себя наличие или отсутствие СЭВ.

– С помощью нижеуказанных методик вы можете диагностировать СЭВ, но необходимо учитывать тот факт, что полную интерпретацию и заключение может дать только специалист, поэтому, как только вы заметите у себя признаки СЭВ, вы можете пройти тесты, но рекомендуется обратиться к психологу для совместного решения данного вопроса, а также несколько сопряженных по теме методик: на выявление состояния стресса и уровня наполненности ресурсами. Методики носят рекомендательный характер и не могут быть интерпретированы самим испытуемым.

Памятка «Методики диагностики СЭВ»

1. Тест на эмоциональное выгорание Бойко В.В (1996 г.)
2. Опросник эмоционального выгорания Маслач К. адаптация Водопьяновой Н.Е. (1986г/2001г);
3. Тест на определение выгорания Рукавишников А.А;
4. Тест на определение уровня стресса Щербатых В.Ю;
5. Опросник потери и приобретения персональных ресурсов Водопьяновой Н.Е., Штейна М.

3.Завершающий этап

– Вы уже знаете, что синдром эмоционального выгорания можно отнести и к медицинским заболеваниям. И как любую болезнь СЭВ легче предотвратить, чем лечить, а еще лучше сразу ее распознать и устранить на самых начальных этапах. Предлагаю порассуждать над высказыванием Бертрана Рассела: «Один из симптомов приближающегося нервного срыва – это вера в то, что ваша работа исключительно важна». Как вы думаете, что

данным высказыванием хотел сообщить автор? Выскажите свое мнение на этот счет.

– Мы сегодня выявили способы, благодаря которым вы сможете это сделать. Что нового вы сегодня узнали? Какое эмоциональное состояние вы испытываете на данный момент? Отрефлексируйте. Заберите человечка домой, пусть он олицетворяет ваше состояние, приходя домой кладите на него что-либо или убирайте, в зависимости от того как себя чувствуете. Это может быть еще один из идентификаторов вашего актуального состояния и, в случае чего, сигнал к действиям по самосохранению.

– Благодарю вас за встречу. Вы также можете поблагодарить друг друга любым приятным для вас способом или не делать это вовсе. Услышьте себя, чего вам действительно хочется. А если это вызывает затруднение, то на следующей встрече мы попытаемся научиться этому, ведь ее тема: «Разговор с «самим собой». Учимся слышать и понимать себя». Удачи!

Консультация №8

Тема: «Разговор с «самим собой». Учимся слышать и понимать себя».

Тайминг и формат: 90 минут, дистанционная встреча.

Оборудование: лист А3, фломастеры, карандаши.

1.Организационный этап

Приветствие

– Здравствуйте. Наша 8 встреча будет посвящена себе, своим чувствам, эмоциям, ощущениям и внутреннему диалогу с самим собой. О чем была ваша первая мысль утром? С каким настроением вы встали, а с каким пришли на встречу? Прислушайтесь к себе и ответьте. Обсуждение.

Самопрезентация эмоционального состояния участников

2.Основной этап

– Как вы думаете, что важно делать для того, чтобы «слышать» себя и свои желания? Почему важны не только сигналы мозга, но и тела? О чем оно может нам сказать?

– Сегодня я хочу предложить вам полностью погрузиться в себя, в тайные уголки своей души и подсознания, произвести диалог с собой и найти новые точки опоры. За 7 встреч вы многому научились, многое осознали и переосмыслили. Позвольте себе поступить, так как хотите именно вы, а не так как надо. Можете налить себе чай или кофе, сесть удобно и приступить затем к работе.

Упражнение «Нейрографика»

Нейрографика — графический метод организации мышления, трансформации своего состояния и отношения к проблеме без слов и понятийного процесса. Это контакт со своим внутренним пространством через рисование.

Цель: снятие внутренних ограничений и формирование нейронного кода.

Инструкция:

Таблица 4. – Этапы работы в технике «Нейрографика»

Этап	Действия
Первый этап	Актуализация проблемы На первом этапе нужно мысленно обозначить свою проблему и эмоции, которые она вызывает: разногласия с любимым человеком, отношения с родителями и т.д.
Второй этап	Выплеск проблемы «наружу» На втором этапе необходимо взять лист бумаги и начать вести по нему карандашом, рисуя непрерывную линию в произвольной форме. Секрет заключается в том, что этот рисунок должен быть нанесен спонтанно и достаточно быстро. В этот момент не следует думать об эстетике и правильности линий, а также о том, куда лучше повести руку — влево или вправо. Это должен быть выплеск внутренней проблемы и ее энергии на бумагу. При этом все напряжение, созданное неприятной ситуацией, также

	<p>покидает человека и переносится на плоскость листа.</p> <p>Во время этого процесса возникают новые нейронные связи в головном мозге, он начинает активно искать решение проблемы.</p>
Третий этап	<p>Работа с подсознанием</p> <p>Третий этап — скругление углов. Необходимо посмотреть на полученную картину, запомнить ее, а затем, взяв цветные карандаши или фломастеры, начать сглаживать все углы, присутствующие на ней. Человек прорабатывает свои негативные программы, поэтому может ощущаться сопротивление, что является естественным в такой ситуации. Несмотря на это, работу нужно продолжать и довести до конца. Все острые углы должны быть зарисованы и сглажены плавными линиями. Основная задача на этом этапе — проживание своих чувств и эмоций, достижение целостности и снятие всех ограничений.</p> <p>В процессе рисования нужно сконцентрироваться на своих ощущениях, прочувствовать их. Это означает услышать себя и свой внутренний голос. Необходимо прислушаться к нему.</p> <p>На завершающей стадии работы человек может ощутить прилив сил и энергии, желание активно действовать. Коренным образом меняется его отношение к ситуации, появляются новые мысли и идеи. Все это свидетельствует о положительном воздействии данной методики.</p>
Четвертый этап	<p>Интеграция или объединение.</p> <p>Получившуюся фигуру необходимо объединить с остальным пространством на листе, растворить ее в нем. Это необходимо делать при помощи нейрографических линий, которые визуально напоминают кривую кардиограммы, только амплитуда</p>

	<p>колебаний этой линии не такая большая и в ней отсутствуют острые углы. Волны на ней не синхронные. Проводим такие линии от рисунка по направлению к краям листа, создавая единое изображение.</p> <p>Этот прием нужен для того, чтобы почувствовать себя единым целым с окружающим миром. На этом этапе уходят понятия «я», «ты», «они». Все сливается в одно неделимое целое. Это работа с коллективным бессознательным. Пустое пространство на листе — это мир вокруг, а рисунок — это сам человек. Необходимо органично вписать себя в окружающий мир, слиться с ним. Требуется растворить фигуру в фоне, уравнивая таким образом напряжение внутри нее и снаружи. Через эти действия к человеку приходит осознание того, что мир поддерживает его, предлагает ему ресурсы и силы для решения проблемы.</p>
<p>Пятый этап</p>	<p>Объединение частного в целое Закрашивание сегментов картины различными цветами, а также их объединение. Необходимо воспользоваться красками, фломастерами или цветными карандашами для раскрашивания картины. Это объединение частей в новые группы, при котором прорабатываются способности принятия большего, появляется мотивация для решения поставленной задачи. Цвета выбираются в произвольном порядке. Не обязательно закрашивать все сегменты.</p>
<p>Шестой этап</p>	<p>Погружение во внутренний мир Прорисовывание линий поля. Они представляют собой отдельные нейрографические линии, проходящие через весь рисунок (из одного края листа в другой). Эти линии должны быть выделены другим цветом. Они могут ассоциироваться с природным пейзажем, очертаниями каких-либо</p>

	предметов и т. п. Это процесс объединения себя с вечностью, со Вселенной, привлечение божественной энергии для реализации своих намерений.
--	--

Примерные вопросы для обсуждения: Насколько интересной была работа в технике «Нейрографика»? Какие впечатления она у вас вызвала? В каких ситуациях ее можно применить?

3. Завершающий этап

– Сегодня мы более глубоко погрузились в себя и свое подсознание. Я благодарю каждого из вас за работу, вы совершили большой шаг на пути к себе. Внутренний диалог с собой крайне важен в построении гармоничной личности, ведь если мы слышим себя, трезво оцениваем свои ресурсы и мотивированы на достижение результата, то и влияние негативных факторов на нас снижается. В такие моменты на нас влияет также умение контролировать себя, свои эмоции и взаимодействие с миром. Этому будет посвящена наша следующая встреча: «Самоконтроль: как уберечь себя от «выгорания?»». До встречи!

Консультация №9

Тема: «Самоконтроль: как уберечь себя от «выгорания»?»

Тайминг и формат: 90 минут, аудиторная встреча.

Оборудование: нити, стулья, ватман А2 с нарисованной ромашкой и такие же А4.

1. Организационный этап

Приветствие

– Здравствуйте! Сегодня у нас не совсем обычная встреча. Вы, наверное, уже заметили, что по всей аудитории есть паутина, наступив на которую можно «обжечься», а после 5 просчетов и вовсе «сгореть». Будьте внимательны при движении, себя необходимо контролировать, чтобы уберечь себя от выгорания. Но, перед тем как начнем, опишите 1 глаголом ваше эмоциональное состояние, прокомментируйте.

Самопрезентация эмоционального состояния участников

– Сегодня мы поговорим о самоконтроле. Что это такое и почему он так важен? Какие последствия могут быть, если не контролировать свои эмоции и в целом жизнь?

Самоконтроль — это совокупность свойств саморегуляции, связанная с осознанием личностью самой себя. Данный блок надстраивается над всеми остальными блоками и осуществляет над ними контроль: усиление или ослабление деятельности, коррекцию действий и поступков, предвосхищение и планирование деятельности и т. д.

Упражнение «Броуновское движение»

Цель: оценить развитие навыка саморегуляции и самоконтроля у участников.

Инструкция: вам необходимо двигаться внутри круга, не сталкиваясь друг с другом. Затем, по команде, продолжить движение, при этом встречаясь взглядом с симпатичными вам людьми. Далее, также по команде стоит ускориться, а затем замедлиться, замедлиться и остановиться в парах. Слушайте внимательно консультанта и помните про «огненные» нити.

Примерные вопросы для обсуждения: Шаг в каком темпе был для вас комфортен? Вы встретились взглядом со всеми, с кем хотели? Сложно ли было себя контролировать при наличии дополнительно препятствия?

2. Основной этап

Упражнение «Фоторобот»

Цель: научиться контролировать свое эмоциональное состояние.

Инструкция: Душевная боль—это не просто абстракция, она имеет вполне конкретное физическое отображение в теле. Например, попробуйте ответить на следующие вопросы, относительно беспокоящего вас чувства:

- Где оно расположено в вашем теле? В руках? В ногах? В животе?
- Какой оно формы? Круглое? Квадратное? Треугольное? ...
- Из какого материала сделано? Твердое или мягкое? ...

- Какого оно цвета? Есть ли звуки, сопровождающие ощущение?

В результате у вас могут получиться примерно следующие описания: «страх – это холодная, жесткая, стальная пружинка, серого цвета, находящаяся в центре живота, диаметром около 15 см, дрожит, издает пищащий звук...» Или «обида – это тяжелый прямоугольник, размером с кирпич, расположенный в центре груди, сделан из жидкой ртути, черного цвета, горячий...»

Первый способ: просто внимательно разглядывайте получившуюся картину душевной боли. Как показывает практика, достаточно 3-4 минут такого наблюдения, чтобы она исчезла или стала почти незаметной.

Второй способ: взять какой-нибудь один параметр, например, цвет, и его поменять. Покрасьте в своем воображении неприятное чувство желтой краской, и оно сразу же потеряет всю свою власть над вами.

Примерные вопросы для обсуждения: Что важно в данном упражнении? Что помогает контролировать эмоции? Полезно ли упражнение?

– Всегда важно контролировать не только свои эмоции, но и физическое состояние, дабы не допустить развитие СЭВ. Я предлагаю вам заполнить лепестки ромашки на доске теми способами, которые помогут вам контролировать свое эмоциональное и физическое состояние. Например, самостоятельная медитация. Начните с нескольких минут в день, сначала можете просто лежать с закрытыми глазами, затем включите музыку, можете использовать различные приложения с медитациями на ваших телефонах.

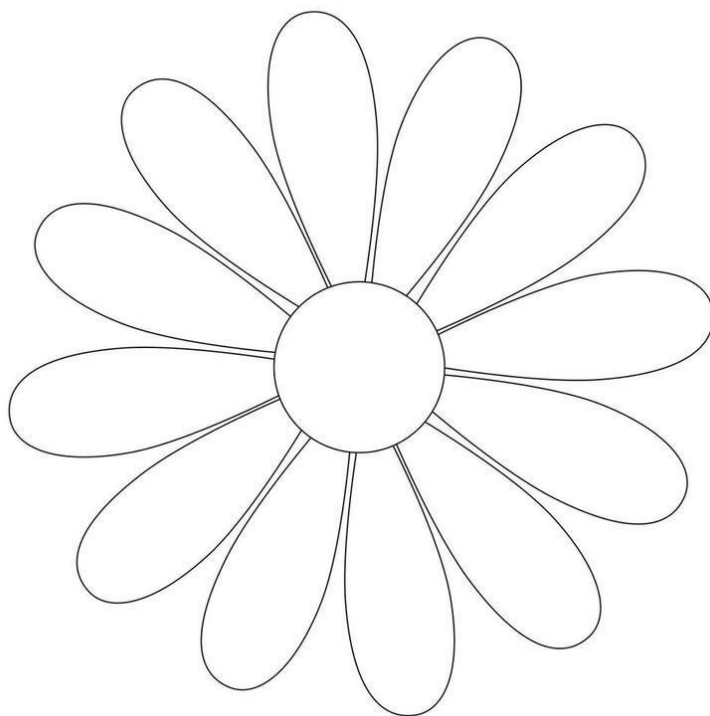


Рис.1 Примерная форма ромашки для заполнения

3.Завершающий этап

– Отличная работа! Да, контролировать себя непросто, постоянно необходимо быть начеку и анализировать собственные действия. Благодаря прошлым встречам вы уже научились восполнять свои ресурсы, определять демотивирующие факторы и устанавливать диалог с собой – все это вам поможет контролировать собственное состояние и эмоциональный фон. Отрефлексируйте свою деятельность на сегодняшней встрече. Что для вас оказалось самым трудным, а что далось легко? Спасибо за ваш труд! Поблагодарите себя и других участников! До следующей встречи!

Консультация №10

Тема: «Забота о самом себе. Письмо самоподдержки. Рефлексия».

Тайминг и формат: 90 минут, дистанционная встреча.

Оборудование: листы А4, фломастеры, карандаши, кисти, краски.

1. Организационный этап

Приветствие

– Добрый день, дорогие участники! Сегодня наша заключительная встреча, на которой мы подведем итоги и создадим собственный чек-лист самоподдержки и заботы о себе, чтобы уберечь себя от развития СЭВ и в принципе его появления.

Самопрезентация эмоционального состояния участников

– Так как мы с вами сегодня общаемся посредством видеоконференции, то отправьте в чат смайл, характеризующий ваше настроение и состояние на данный момент. Насколько изменилось оно за 9 встреч?

– Мы затронули основные сферы, через которые может развиваться СЭВ. Но, самое главное, как вы поняли заботиться о себе. Сегодняшняя заключительная встреча будет посвящена именно этому-разработке личного чек-листа самоподдержки и расширению знаний о способах заботы о собственном психоэмоциональном и физическом здоровье.

2. Основной этап

Консультативная беседа

– Для начала давайте порассуждаем, что значит заботиться о себе? Вот, например я считаю, что заботиться о себе – это значит принимать себя таким, какой ты есть, несмотря ни на что. А как считаете вы? Идет обсуждение.

– Согласно мнению клинического психолога Агнес Вайнман (Agnes Wainman), «забота о себе — это то, что нас перезаряжает, она не должна отбирать энергию». Действительно, процесс заботы о себе должен быть мягким, легким и простым. Да, изначально, возможно тяжело перестроить себя, так как длительное время мы жили по одним правилам, а сейчас их приходится менять, что является непривычным действием для многих людей.

– Сегодня я хочу вам предложить написать письмо самоподдержки, как один из способов профилактики эмоционального выгорания молодого специалиста. Как думаете, с чего можно начать? Обсуждение. Давайте вместе

его составим, прошу каждого сказать предложение, которое можно было бы включить в текст письма. Помните, письмо должно быть написано в позитивном ключе, чтобы вы, прочитав его смогли зарядиться положительными эмоциями и улучшить свое настроение. Я начну. Далее заполняют участники. Примерное письмо может выглядеть так:

«Дорогой(-ая) _____! Сегодня мы встретились с тобой неслучайно, точнее ты читаешь меня, потому что возможно в твоей жизни наступил непростой период или у тебя просто плохое настроение. Я тебя понимаю и хочу тебе помочь, давай разберемся, что сейчас не так, напиши это _____ здесь _____»

можешь нарисовать то, что тебя беспокоит:

Хорошо, пусть сейчас не все так гладко, но знай, это временно и это пройдет. За тот период, пока было написано это письмо и до того, как ты его начал (-а) читать прошло время, давай сегодня вспомним, что хорошего произошло в этот период, укажи тут _____

Может что-то и было не так, но все равно за это время и в разных ситуациях ты проявлял свои качества, которые помогли тебе добиться успеха. Я знаю, что ты хороший, ответственный,

человек, и если что-то сейчас неподвластно твоим силам, то я уверен (-а), что ты с этим обязательно справишься. Давай ты отдохнешь, займешься своим хобби, помню, тебе нравится _____, это придает тебе силы и наполняет ресурсами, которые помогут тебе справиться с эмоциональным напряжением.

Ты немного успокоился (-лась) и твой энергетический баланс начал восстанавливаться, теперь ты знаешь, как поступать в подобных ситуациях, у тебя есть опыт и знания, которые помогут тебе в этом.

Я благодарен (-рна) тебе, что ты обратился ко мне, я верю в тебя, и знаю, что ты можешь намного больше, чем ты думаешь. Прислушайся к себе, посмотри на ситуацию с другой стороны, но в любом случае знай, ты у себя один, береги и цени себя, а я буду рядом!»

Идет обсуждение созданного письма. Рекомендуется данное письмо переписывать каждый раз после обращения к нему, дополняя новыми мыслями или, наоборот, исключая что-то.

– Отлично, теперь у вас есть письмо в будущее, которое вы можете открыть в любой момент, когда сочтете нужным. А сейчас мы с вами создадим чек-лист самоподдержки «Забота о себе: профилактика синдрома эмоционального выгорания». Возьмите то, что вам хочется – фломастеры, карандаши, ручку и мы приступим к оформлению нашего маленького помощника. Чек-лист будет состоять из 3 разделов: «Мое физическое здоровье», «Мои эмоции: техники и упражнения для поддержания эмоционального баланса» и «Мои ресурсы. Общие рекомендации». Я прошу вас работать аналогично работе с письмом, будем обсуждать, и дополнять друг друга, тем самым сможем помочь не только себе, но и друг другу.

Чек-лист

«Забота о себе: профилактика синдрома эмоционального выгорания»

Мое физическое здоровье

1. Спокойный сон в течение 7-8 часов с плавным пробуждением;
2. Полноценное питание с употреблением фруктов, овощей и витаминов;
3. Занятие спортом, зарядкой или ходьбой на свежем воздухе;
4. Своевременная диагностика заболеваний у врача, диспансеризация;
5. Контрастный душ и ароматерапия после небольшой прогулки.

Мои эмоции: техники и упражнения для поддержания эмоционального баланса

1. «Бранный мешочек». Подойдет, когда хочется выговориться и излить свои эмоции. Возьмите мешочек из ткани и максимально искренне выскажитесь в него, оставив все эмоции в нем, плотно завяжите. Это поможет снять напряжение;
2. «Руки». Подойдет для снятия усталости и установления психологического равновесия. Сядьте на стул и немного свесьте руки вниз. Постарайтесь представить, что усталость «струится» от головы к плечам, затем предплечьям, достигает кистей рук, пальцев и вытекает через их кончики. Вы физически ощущаете тяжесть, скользящую по рукам. Оставайтесь в таком состоянии пару минут, а затем потрясите кистями. Сделайте глубокий вдох и выдох, повторите несколько раз;
3. «Забор Тома Сойера». Есть некоторые обстоятельства, которые могут испортить наше настроение и чтобы облегчить их эмоциональное воздействие можно поступить следующим образом. Заранее зная, что какое-то дело вам будет доставлять дискомфорт, не ждите, пока ухудшится настроение, а начните фантазировать. Представьте, что вы живете в волшебном мире, где малоприятные

дела превращаются в увлекательные занятия. Например, если вы выполняете какое-то задание по работе, подумайте, что вы сражаетесь с хищниками, переплываете реку и спасаете кого-нибудь, а все это для того, чтобы в конце получить чашечку вкусного кофе или час в спа. Для каждой ситуации придумайте 2-3 «легенды», превращающих простое, неинтересное действие в приятное времяпрепровождение;

4. «Самолет». Используется для того, чтобы зарядиться энергией. Представьте себе взлетающий самолет, разгоняющий экспресс, рассекающий воду скутер. Необходимо четко видеть цель: куда направляется транспортное средство;
5. Различные медитативные и дыхательные упражнения. Например «Миг». Сядьте на стул и расслабьтесь, дышите плавно, затем сделайте глубокий вдох – задержите дыхание на 4 секунды и плавно выдохните. Говорите себе: «Я чувствую выдох. Я чувствую вдох».

Мои ресурсы. Общие рекомендации

1. Занятие музыкой, чтение, кулинария, вышивание, плавание, катание на лошадях, ночные гонки, созерцание огня (список тех вещей, которые являются источником пополнения энергоресурсов);
2. Детокс дни. Те дни, когда вы абсолютно изолированы от любого внешнего воздействия;
3. Благодарите себя, дарите себе подарки, балуйте, делайте комплименты и будьте в гармонии с собой.

3. Завершающий этап

– Вот и подошли к концу наши встречи. Вы сделали большой шаг на пути к преодолению СЭВ, а кто-то возможно его победил, в любом случае я благодарю вас за ваш труд и в случае наличия у вас вопросов, касаемых вашего состояния, готова вам помочь в индивидуальном порядке. Давайте похлопаем друг другу. Я благодарю вас и желаю каждому быть в гармонии с

самим собой. Мнения участников. Рефлексия.

Резюме ведущего

Бланк-таблица для выполнения рефлексии консультанта

Таблица 5. – Рефлексия консультанта

Что я узнала нового?	Положительные и отрицательные моменты консультативного процесса. Что мне пригодится?	Какие изменения я в себе наблюдаю?	Как мне помогла данная работа и мои дальнейшие действия?

Приложение Г

Таблица 1. – Индивидуальные результаты формирующего эксперимента по тесту «Определение психического выгорания» А.А Рукавишникова

Имя.Ф	ПИ	ЛО	ПМ	Общий балл	иПВ
Мария А.	7	9	9	25	Низкий
Дмитрий Б.	8	8	8	24	Низкий
Нина В.	2	6	11	19	Низкий
Ольга В.	5	10	9	19	Низкий
Александра З.	10	10	8	28	Средний
Ирина К.	11	9	9	29	Средний
Анна К.	7	11	9	27	Низкий
Анастасия К.	4	9	8	21	Низкий
Василиса П.	9	14	15	38	Средний
Екатерина Р.	11	7	6	24	Низкий
Давид С.	5	5	8	18	Низкий
Елизавета С.	6	9	11	26	Низкий
Анастасия Т.	10	9	7	26	Низкий
Екатерина Х.	4	2	11	17	Низкий
Юлия Ч.	9	9	10	28	Средний

Таблица 2. – Индивидуальные результаты формирующего эксперимента по тесту «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона и К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой

Имя Ф.	ЭИ	Д	РЛД	Общий балл	Общий уровень
Мария А.	7	2	17	26	Средний
Дмитрий Б.	4	6	9	19	Низкий
Нина В.	8	2	11	21	Низкий
Ольга В.	8	5	12	25	Низкий
Александра З.	9	5	9	23	Низкий
Ирина К.	17	6	11	34	Средний
Анна К.	6	4	10	20	Низкий
Анастасия К.	8	3	12	23	Низкий
Василиса П.	5	2	8	15	Низкий
Екатерина Р.	18	3	7	28	Средний
Давид С.	9	2	10	21	Низкий
Елизавета С.	6	4	11	21	Низкий
Анастасия Т.	11	5	9	25	Низкий
Екатерина Х.	7	1	14	22	Низкий
Юлия Ч.	4	2	13	19	Низкий

Таблица 3. – Индивидуальные результаты формирующего эксперимента по опроснику «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой., М.Штейна

Имя Ф.	ОПтр	ОПрб	ИР	Уровень
Мария А.	32	126	3,94	Высокий
Дмитрий Б.	54	87	1,61	Высокий
Нина В.	65	77	1,18	Средний
Ольга В.	30	123	4,1	Высокий
Александра З.	48	86	1,79	Высокий
Ирина К.	79	93	1,18	Средний
Анна К.	68	100	1,47	Высокий
Анастасия К.	65	114	1,75	Высокий
Василиса П.	40	110	2,75	Высокий
Екатерина Р.	65	99	1,52	Высокий
Давид С.	62	111	1,79	Высокий
Елизавета С.	34	123	3,61	Высокий
Анастасия Т.	67	90	1,34	Высокий
Екатерина Х.	35	40	1,14	Средний
Юлия Ч.	63	94	1,49	Высокий

Таблица 4. – Индивидуальные результаты формирующего эксперимента по тесту «Оценка мотивации личности» С. Соловьева

Имя Ф.	ОУМ	Зависимость от работы	Уровень мотивации
Дмитрий Б.	29	Средняя	Низкий
Мария А.	53	Абсолютная	Высокий
Нина В.	38	Средняя	Средний
Ольга В.	46	Абсолютная	Высокий
Александра З.	46	Средняя	Высокий
Ирина К.	35	Малая	Средний
Анна К.	48	Абсолютная	Высокий
Анастасия К.	26	Средняя	Низкий
Василиса П.	50	Абсолютная	Высокий
Екатерина Р.	32	Абсолютная	Средний
Давид С.	55	Большая	Высокий
Елизавета С.	22	Средняя	Низкий
Анастасия Т.	44	Абсолютная	Средний
Екатерина Х.	46	Средняя	Высокий
Юлия Ч.	58	Абсолютная	Высокий

Таблица 5. – Индивидуальные результаты общего уровня СЭВ по совокупности данных четырех методик

Респондент/Методика	Определение психического выгорания по А.А Рукавишникову	Профессиональное выгорание по С.Джексону и К. Маслач	ОПиПРпо Н.Е Водопьяновой и М.Штейну	Оценка мотивации по С. Соловьеву	Общий уровень СЭВ
Мария А.	25	26	3,94	29	Средний
Дмитрий Б.	24	19	1,61	53	Низкий
Нина В.	19	21	1,18	38	Средний
Ольга В.	19	25	4,1	46	Низкий
Александра З.	28	23	1,79	46	Низкий
Ирина К.	29	34	1,18	35	Средний
Анна К.	27	20	1,47	48	Низкий
Анастасия К.	21	23	1,75	26	Средний
Василиса П.	38	15	2,75	50	Низкий
Екатерина Р.	24	28	1,52	32	Низкий
Давид С.	18	21	1,79	55	Низкий
Елизавета С.	26	21	3,61	22	Средний
Анастасия Т.	26	25	1,34	44	Низкий
Екатерина Х.	17	22	1,14	46	Низкий
Юлия Ч.	28	19	1,49	58	Низкий

Приложение Д

Статистическая обработка данных после проведения формирующего эксперимента

С целью оценки достоверности сдвига в значениях уровня проявления СЭВ до и после формирующего эксперимента нами был применен Т-критерий Вилкоксона.

Таблица 1. – Расчет критерия Т при сопоставлении замеров уровня проявления СЭВ

№	Ф.И.	уровень проявления СЭВ		Разность	Абсолютное значение	Ранговый номер разности
		До формирующего эксперимента	После формирующего эксперимента			
1	Мария А.	2	2	0	0	2,5
2	Дмитрий Б.	2	3	1	1	9,5
3	Нина В.	2	2	0	0	2,5
4	Ольга В.	2	3	1	1	9,5
5	Александра З.	2	3	1	1	9,5
6	Ирина К.	1	2	1	1	9,5
7	Анна К.	2	3	1	1	9,5
8	Анастасия К.	2	2	0	0	2,5
9	Василиса П.	2	3	1	1	9,5
10	Екатерина Р.	1	3	2	2	15
11	Давид С.	2	3	1	1	9,5
12	Елизавета С.	2	2	0	0	2,5
13	Анастасия Т.	2	3	1	1	9,5
14	Екатерина Х.	2	3	1	1	9,5
15	Юлия Ч.	2	3	1	1	9,5
Сумма						120

1 - высокий уровень

2 – средний уровень

3 – низкий уровень

Определим гипотезы:

H_0 : Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

H_1 : Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

Сумма по столбцу рангов равна $\sum=120$

Проведем проверку правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = (1+n)n/2 = (1+15)15/2 = 16 \cdot 15/2 = 240/2 = 120$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T : $T = \sum R_i = 0$

Определим критические значения для T -критерия Вилкоксона для $n=15$:

$$T_{кр} = 19 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае положительных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Так как $T_{эмп} < T_{кр}$ ($p \leq 0,05$), то H_1 отвергается и принимается H_0 , 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_0 как достоверную на уровне 95% вероятности.