

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета**

Педагогики и психологии
факультет
Психологии развития личности
кафедра

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.02 Психолого – педагогическое образование

код и наименование направления подготовки, специальности

44.03.02.05 Психология и социальная педагогика

профиль подготовки

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СИНДРОМА
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

тема

Руководитель



подпись

О.А. Бенькова

инициалы, фамилия

Выпускник



подпись

В.Н. Майер

инициалы, фамилия

Лесосибирск 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета**

Педагогика и психологии
факультет
Психологии развития личности
кафедра

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.02 Психолого – педагогическое образование
код и наименование направления подготовки, специальности
44.03.02.05 Психология и социальная педагогика
профиль подготовки

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СИНДРОМА
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Работа защищена	« 21 »	июня	20 16 г.	с	оценкой
« хорошо »					
Председатель ГЭК		подпись	<u>И.О. Логинова</u>	инициалы, фамилия	
Члены ГЭК		подпись	<u>Н.В. Басалаева</u>	инициалы, фамилия	
		подпись	<u>С.В. Митросенко</u>	инициалы, фамилия	
		подпись	<u>Л.Н. Ермушева</u>	инициалы, фамилия	
		подпись	<u>Н.П. Кириченко</u>	инициалы, фамилия	
		подпись	<u>Е.Н. Сидорова</u>	инициалы, фамилия	
Руководитель		подпись	<u>О.А. Бенькова</u>	инициалы, фамилия	
Выпускник		подпись	<u>В.Н. Майер</u>	инициалы, фамилия	

Лесосибирск 2016

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме: «Личностные ресурсы преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников» содержит 70 страниц текстового документа, 2 приложения, 57 использованных источников.

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, КОПИНГ-СТРАТЕГИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ, ПРЕОДОЛЕНИЕ.

Цель исследования: выявление и изучение личностных ресурсов преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания.

Предмет исследования: личностные ресурсы преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Анализ научной литературы показал, что личностные ресурсы, примером которых являются стратегии совладания с СЭВ, могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации.

Проведя анализ сформированности синдрома эмоционального выгорания у социальных работников на базе управления социальной защиты населения (УСЗН) г. Лесосибирска показали, что в группе испытуемых, у многих участников исследования наблюдаются высокий уровень СЭВ. Также социальным работникам характерно использование широкого спектра используемых копинг - стратегий реагирования в стрессовых ситуациях.

Нами была разработана программа психологического тренинга по формированию и развитию личностных ресурсов преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты изучения синдрома эмоционального выгорания у социальных работников и личностных ресурсов его преодоления.....	9
1.1 Синдром эмоционального выгорания как психологическое явление.....	9
1.2 Проявление синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.....	15
1.3 Личностные ресурсы преодоления синдрома эмоционального выгорания.....	19
2 Экспериментальное исследование личностных ресурсов преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.....	26
2.1 Организация и методы исследования.....	26
2.2 Анализ результатов первичной диагностики.....	30
2.3 Психологическая программа, направленная на развитие личностных ресурсов по преодолению синдрома эмоционального выгорания.....	35
Заключение.....	42
Список использованных источников.....	44
Приложение А Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, В.В. Бойко.....	48
Приложение Б Опросник «Профессиональное выгорание».....	54
Приложение В Копинг – тест Р.С. Лазаруса.....	56
Приложение Г Программа «Метафора проблемы».....	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. Исследования личностных ресурсов относятся к числу актуальных и перспективных направлений в психологии личности, психологии труда. В современном обществе повышаются требования к качеству жизни и профессиональной деятельности. В то же время усиливается воздействие на человека разнообразных стрессогенных факторов таких, как увеличение темпа современной жизни и объема получаемой информации, виртуализация общества, перемены в социальной жизни, ухудшение экологической обстановки, природные и техногенные катаклизмы и др.

Профессиональной деятельности принадлежит существенное место в жизни человека. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности. Одним из таких негативных последствий является появление синдрома профессионального выгорания (СЭВ), снижающего эффективность профессиональной деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье.

Проблемой синдрома эмоционального выгорания в разные годы занимались многие отечественные исследователи: Н.Е.Водопьянова, Н.В.Мальцева, В.Е. Орел, Е.С.Старченкова, Т.В.Форманюк, и др., и, все же, эта проблема остается на сегодняшний день открытой и актуальной для теоретического и экспериментального изучения.

В настоящее время накоплен большой научный материал в изучении компонентов выгорания, симптомов и факторов, способствующих его появлению. В теоретическом плане требует обоснования проблема взаимодействия факторов выгорания и ресурсов преодоления выгорания, поэтому необходимо определение и конкретизация личностных ресурсов преодоления синдрома профессионального выгорания, способных не допустить появления СЭВ.

Наиболее подверженной возникновению синдрома эмоционального выгорания является категория социальных работников. Для того чтобы стимулировать рост качества жизни и профессиональной деятельности социального работника, продлевать его нахождение на пике профессионального и личного расцвета, необходимо стимулировать развитие личностных ресурсов, способных, подобно иммунитету, противостоять факторам, вызывающим СЭВ. Все вышеизложенное и определило актуальность данного исследования.

Цель работы: выявление и изучение личностных ресурсов преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Объект: синдром эмоционального выгорания.

Предмет: личностные ресурсы преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Для достижения поставленной цели исследования были сформулированы следующие задачи:

1. Изучить основные теоретические подходы по проблеме синдрома эмоционального выгорания, определить проявление синдрома эмоционального выгорания у социальных работников, раскрыть понятие «личностные ресурсы» и определить их место в преодолении синдрома эмоционального выгорания.
2. Провести экспериментальное исследование по выявлению синдрома эмоционального выгорания и личностных ресурсов преодоления СЭВ у социальных работников.
3. Разработать психологическую программу, направленную на развитие личностных ресурсов по преодолению СЭВ.

Методы исследования:

1. Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования.

2. Эмпирические методы: тестирование («Диагностика эмоционального выгорания личности» Бойко В.В., опросник «Профессиональное выгорание» Водопьяновой Н. Е., «Копинг-тест» Лазаруса Р.С.).

3. Методы качественной и количественной обработки полученных результатов.

Методологической и теоретической основой работы являются труды:

Р.С. Лазаруса, С.К. Нартовой-Бочавер, П.И. Сидорова, С. Джексона, К. Маслач, С. Фолкмана, Г. Фреденберга, Э. Фромма, С. Хобфолла.

Экспериментальное исследование проводилось на базе управления социальной защиты населения (УСЗН) г. Лесосибирска в течение 2016 года, количество участников эксперимента – 15 человек.

Этапы исследования:

1 этап (сентябрь 2015 – декабрь 2015) – анализ научных публикаций и основных концепций по теме исследования, отработка понятийного аппарата исследования, постановка цели, гипотезы, определение объекта, предмета и задач исследования, выбор методов исследования.

2 этап (январь 2016 – март 2016) – подбор методик, направленных на выявление эмоционального выгорания у социальных работников и личностных ресурсов по преодолению СЭВ; реализация экспериментального исследования.

3 этап (март 2016 – июнь 2016) – анализ результатов исследования; разработка психологической программы, направленной на развитие личностных ресурсов по преодолению СЭВ; подведение итогов.

Практическая значимость данной работы состоит в подборе диагностического инструментария для исследования синдрома эмоционального выгорания у социальных работников и личностных ресурсов, помогающих совладать с данным синдромом. В работе проанализирован, обобщён, систематизирован теоретический материал по данной проблеме, который может быть использован учителями,

руководителями в своей педагогической деятельности, а так же студентами при подготовке к курсовым и дипломным работам.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включающего 46 наименований. Результаты работы представлены в 3 таблицах, 4 приложениях. Общий объем работы – 72 печатных листов.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

1.1 Синдром эмоционального выгорания как психологическое явление

Первые работы по этой проблеме появились в США. Американский психиатр Генри Фреденберг в 1974 г. описал феномен и дал ему название "burnout" (пер. с англ. - «сгоревший»), для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с пациентами (клиентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [29].

П.И. Сидоров приводит следующие определения эмоционального выгорания (далее ЭВ):

ЭВ – реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессионального стресса.

ЭВ - это процесс утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляется в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности работой.

ЭВ – это выработанный личностью механизм психологической защиты, функциональный стереотип, который позволяет дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы[45].

П.И. Сидоров отмечает следующие личностные особенности, способствующие развитию ЭВ: высокий самоконтроль при подавлении отрицательных эмоций, рационализация мотивов своего поведения, склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, ригидная личностная структура. Также ученый указывает на организационные факторы, способствующие развитию ЭВ: высокая рабочая нагрузка, недостаток или отсутствие социальной поддержки со стороны

коллег и руководства, недостаточное вознаграждение за работу, высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы, невозможность влиять на принятие решений, двусмысленные требования к работе, бесперспективность деятельности, необходимость внешне проявлять эмоции не соответствующие реалиям, отсутствие интересов вне работы [45].

В.В. Бойко считает, что эмоциональное выгорание - динамический процесс и возникает поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса [8]. Мы согласны с ним и считаем, что стресс является общим понятием, которое может стать основой для изучения ряда проблем, поэтому синдром эмоционального выгорания рассматриваем преимущественно как стресс-синдром.

В современной литературе наиболее часто эмоциональное выгорание рассматривается как долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности [4].

Социальный психолог К. Маслач в 1976 г. определила это состояние как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам.

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова дают следующее определение синдрома эмоционального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [13].

Синдром эмоционального выгорания проявляется в:

- чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);

негативном самовосприятии в профессиональном плане — недостаток чувства профессионального мастерства.

В.В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

Распространенной является модель синдрома эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексона. Они выделяют три его основных составляющих:

1. Эмоциональное истощение обнаруживает себя в чувствах беспомощности, безнадежности, в эмоциональных срывах, усталости, снижении энергетического тонуса и работоспособности, возникновении физического недомогания. Возникает чувство «приглушенности», «притупленности» эмоций, наступает безразличие к потребностям других людей.

2. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В других случаях – повышение негативизма по отношению к людям. Негативные реакции проявляются по-разному: нежелание общаться, склонность унижать, игнорировать просьбы.

3. Сокращенная профессиональная реализация (или редукция личных достижений) – третий компонент выгорания. Может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим [15].

Согласно модели М. Буриша, развитие синдрома эмоционального выгорания проходит также 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.

Следовательно, основная причина развития СЭВ – несоответствие между личностью и работой, между высокими требованиями руководителя и реальными возможностями работника.

В развитии синдрома эмоционального выгорания М. Буриш выделяет следующие стадии или фазы [18]:

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» [18].

Таким образом, подводя итог вышесказанному мы видим, что СЭВ - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы, выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Мы же в своей работе под СЭВ будем понимать синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

1.2 Проявление синдрома эмоционального выгорания у социальных работников

К профессиональным факторам риска возникновения СЭВ относят «помогающие», альтруистические профессии (врачи, медицинские сестры, учителя, социальные работники, психологи, священнослужители) [17].

Стрессогенность работы «помогающих профессий» с одной стороны определяется – высокими требованиями к профессиональной компетентности специалиста, интенсивностью, продолжительностью и загруженностью рабочего дня, невысокой заработной платой; с другой – коммуникативными умениями работника взаимодействовать с клиентами, контакт с которыми зачастую несет в себе негативные переживания. При длительном и комбинированном воздействии комплекса вышеперечисленных стрессовых факторов, а так же в связи с неумением предвидеть, конструктивно решать и адаптироваться к проблемным ситуациям, у социальных работников с высокой долей вероятности могут возникать нарушения адаптационных процессов, связанных с деструктивными вариантами личностно-средового взаимодействия.

По нашему мнению, профессия социального работника- одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию «выгорания». Это связано с тем, что профессиональный труд социального работника отличается очень высокая эмоциональная загруженность. В современных условиях деятельность работника социальной сферы буквально насыщена факторами, вызывающими синдром эмоционального выгорания: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в «форме».

Изучение психологического аспекта деятельности специалистов, занятых в социальной сфере, позволяет определить наиболее существенные причины, провоцирующие синдром эмоционального выгорания.

Работающие в системе «человек - человек», в своей деятельности социальные работники вынуждены постоянно сталкиваться с негативными эмоциональными переживаниями своих клиентов, оказываются непроизвольно вовлеченными в них, их профессия требует большой личной ответственности, в силу чего социальные работники испытывают повышенное эмоциональное напряжение. Социальный работник начинает экономить эмоции, не обращает внимания на «грубых», «невоспитанных» клиентов, таким образом, выстраивает психологическую стену. Высокая степень отзывчивости, восприимчивости могут блокировать эмоциональное выгорание как механизм психологической защиты [5].

Формирование СЭВ в профессиональной деятельности социального работника может быть связано с такими факторами, как ситуации изменения или утраты социального статуса, ситуации риска, ситуации с экстремальными условиями, неопределенные ситуации.

Характерными для данных ситуаций являются перегрузки - слишком много клиентов, много требований, избыток информации. При увеличении перегрузок социальные работники начинают неосознанно стремиться к уменьшению контакта - меньше лично вовлекаются во взаимодействие, чаще прибегают к формальным правилам и ритуалам, используют более безличные формы работы.

Риск возникновения СЭВ у специалистов по социальной работе может увеличиваться и в следующих ситуациях:

- вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания; работа с «немотивированными» клиентами, постоянно сопротивляющимися усилиям помочь им;
- нехватка условий для самовыражения на работе; напряженность и конфликтность в профессиональной среде;
- неудовлетворенность профессией, которая основана на осознании неправильности ее выбора.

Прежде всего, речь идёт о психологических и организационных трудностях, связанных с данным видом профессиональной деятельности, а именно: экстренный характер работы и необходимость всё время «быть в форме»; невозможность выбора клиента и невозможность эмоциональной разгрузки; монотонность работы и конфликты с коллегами; высокие профессиональные требования к социальным работникам и большая ответственность за других людей; плохая организация и жёсткая регламентация труда; недостаточная мотивация и несформированность необходимых установок к труду; неопределённые критерии успеха профессиональной деятельности и т. д.

Все вышеперечисленное способствует развитию «синдрома эмоционального сгорания» у социальных работников.

У работников социальной службы наблюдаются следующие проявления СЭВ:

- астенизация - переживание состояния чувства постоянной усталости, утомляемости, нервного истощения;
- сниженный фон настроения с легко возникающей тревожностью;
- чувство незавершенности контакта, виновности;
- нарушение режима сна и бодрствования;
- психосоматические реакции, чаще со стороны сердечно-сосудистой системы, головные боли, неприятные ощущения в области сердца, колебания артериального давления, неврологические расстройства, в частности, описаны нарушения по типу поясничного радикулита;
- кратковременные психогенные реакции в виде навязчивых представлений, мыслей, сомнений и даже фобий после сложных, эмоционально насыщенных встреч с клиентами;
- изменение отношения к себе, к своей профессиональной деятельности. Во время работы у социальных работников может появиться разочарование в себе как в специалисте, способном оказывать помощь; снижение профессиональной самооценки;

- переживания как профессиональной, так и личной несостоятельности;
- изменения по отношению к своей профессиональной деятельности проявляются в форме сомнения в необходимости и полезности своей профессии для общества, ощущения бессмысленности своего труда;
- изменение отношения к клиентам с позитивного на негативное, проявляющееся в том, что клиент начинает вызывать у социального работника раздражение, злость, гнев, брезгливость и другие, отсутствовавшие ранее негативные чувства[16].

Другим проявлением синдрома эмоционального выгорания является такое негативное проявление профессиональной деятельности, как стандартизация общения, применение в работе стереотипных навыков, одинаковых заготовок, подмена творческой продуктивной деятельности формальным исполнением своих обязанностей.

Также признаками синдрома эмоционального выгорания являются: чувство эмоционального истощения (сниженный фон настроения, хроническая усталость, повышенная тревожность, депрессивное состояние); негативное отношение к клиентам; негативное отношение к себе (снижение личностной и профессиональной самооценки) и к работе (ощущение бессмысленности своей профессии); также различные психосоматические недомогания (нарушение режима сна и бодрствования, потеря аппетита или переедание, головные и сердечные боли и т.д.) и злоупотребление различными психическими агентами.

СЭВ профессионалов, занятых в социальной сфере, происходит постепенно, начиная с периода высокого энтузиазма, связанного с большими затратами энергии и вкладыванием значительных личностных ресурсов в профессиональную деятельность. Вследствие чего у них появляется ощущение нехватки энергии, которое постепенно перерастает в чувство хронической усталости, глубокого пессимизма, что может привести к

серьёзной физической болезни и подвергнуть опасности карьеру и даже жизнь профессионала, занятого в социальной сфере.

Таким образом, проанализировав основные причины, способствующие развитию «синдрома эмоционального выгорания» у социальных работников, изучив особенности проявления «синдрома эмоционального выгорания» у лиц, занятых в социальной сфере, мы пришли к выводу, что наиболее существенными из них являются психологические и организационные трудности, связанные с данными видами профессиональной деятельности.

1.3 Личностные ресурсы преодоления синдрома эмоционального выгорания

Исследования по проблеме личностных ресурсов преодоления синдрома выгорания являются относительно новыми для отечественной психологии. Отметим, что к настоящему времени в данной области выполнены исследования О.И. Бабич [4], А.Ю. Василенко [16], Е.И. Гринь [18], А.Н. Густелевой [19]. При этом данная проблематика получила свое развитие и обособление на пересечении целого ряда проблемных областей современной психологии.

Е.Ю. Кожевникова указывает, что термин «личностные ресурсы» в психологии рассматриваются как возможности и средства преодоления стрессов и элементы самоорганизации, саморегуляции деятельности и поведения [34].

По мнению Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, личностные ресурсы - это актуализированные потенциальные возможности человека в виде ментальных, волевых или физических действий, направленных на адаптацию к стрессогенной ситуации или на ее преобразование. Основными атрибутами личностных ресурсов преодоления стрессовых ситуаций являются осмысленность, осознанность, мотивированность, значимость (ценность), целенаправленность их «накопления» и использования для

во восстановления благополучия после стрессов прошлого и настоящего времени и подготовки к прогнозируемым будущим стрессовым ситуациям [13].

Чаще всего исследователи различают два класса ресурсов: либо личностные (психологические) и средовые (социальные) ресурсы, либо внутренние и внешние ресурсы. В настоящее время изучение совладающего поведения осуществляется через анализ диспозиционного (от лат.- относящийся к доминирующим индивидуально-психологическим и личностным стилевым качествам), динамического (процессуального, ситуативного), регулятивного и социокультурного компонентов психологии субъекта [10].

Ресурсы преодоления стресса, по утверждению В.А. Бодрова, служат основным фактором противодействия ему, являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса. Ресурсы преодоления помогают личности снизить негативное влияние стресса, сохранить психологическую устойчивость в стрессовых ситуациях и не только справиться с ним, но и не допустить его появления.

В.А. Бодров выводит следующее понимание ресурсов преодоления синдрома профессионального выгорания [6]: это сложная система внутренних (личностных) и внешних ресурсов, имеющая индивидуальный и изменчивый профиль, которая самоорганизуется при взаимодействии факторов выгорания и личности. Личностные ресурсы преодоления выгорания обеспечивают способность личности менять негативное влияние факторов выгорания на позитивное для личности действие и направлять усилия на устранение факторов выгорания.

К личностным ресурсам относятся личностные особенности, способности, состояния, предшествующий опыт, устоявшиеся формы поведения и многое другое. Внешние ресурсы – это в первую очередь

организационные факторы, социальная поддержка, стимуляция к развитию и самореализации[6].

Каждый человек имеет индивидуальный, изменчивый профиль личностных ресурсов преодоления СЭВ, также изменчивы внешние и внутренние факторы выгорания. Кроме того, при объединенном влиянии нескольких ресурсов (или факторов) сила их воздействия на личность увеличивается. Человек, имеющий ограниченные внешние ресурсы для успешного преодоления выгорания, должен иметь сильные внутренние ресурсы.

Личностные ресурсы характеризуют содержательную сторону психологического преодоления СЭВ, в структуре жизненного пути современной личности и разновидности индивидуального кризиса человека.

Также можно выделить четыре уровня личностных ресурсов противодействия выгоранию:

1. Физиологический уровень является базовым, к нему относится то, что биологически задано. Он включает в себя тип нервной системы (ее силу, слабость, устойчивость и др.), пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс.
2. Психологический уровень. Он включает в себя три подуровня:
 - Эмоционально-волевой. Эмоциональное противодействие (преодоление) – осознание и принятие своих чувств и эмоций, потребностей и желаний, овладение социально приемлемыми формами проявления чувств, контроль динамики переживания, устранение застреваний, неполного реагирования и другое.
 - Когнитивный. Когнитивное противодействие – понимание причин стресса, осмысление ситуации и включение ее образа в целостное представление субъекта о себе, окружении и взаимосвязях с ним. Психологическая компетентность, позитивность и рациональность мышления, гибкость мышления, поиск и оценка возможных средств, которые могут быть мобилизованы для преодоления стресса, поиск

конструктивных стратегий преодоления, самооценка, поиск самоподкрепления и поддержки.

- Поведенческий (деятельностный). Поведенческое (деятельностное) противодействие – активность и гибкость поведения, перестройка поведения, коррекция стратегий и планов, задач и режимов деятельности, активизация или дезактивизация поведения или деятельности.
3. Социальный уровень: социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям.
 4. Духовный уровень. Э. Фромм выделял три психологических категории, обозначаемые как ресурсы человека в преодолении трудных жизненных ситуаций (надежда, рациональная вера, душевная сила) [40]:
 - Надежда – психологическая категория, способствующая жизни и росту. Это активное ожидание и готовность встретиться с тем, что может появиться на свет. Надеяться – значит, в каждый момент времени быть готовым к тому, что еще не появилось на свет, несмотря ни на что, не отчаиваться, если на том или ином участке жизненного пути это рождение не произошло.
 - Рациональная вера – убежденность в том, что существует огромное число реальных возможностей, нужно вовремя обнаружить эти возможности. Вера – рациональная интерпретация настоящего.
 - Душевная сила – мужество. Душевная сила – способность сопротивляться попыткам подвергнуть опасности надежду и веру и разрушить их, превращая в «голый» оптимизм или в иррациональную веру.

Под личностными ресурсами понимаются внутренние и внешние возможности, воспринимаемые и используемые в качестве средств достижения позитивных результатов.

Личностные ресурсы должны соответствовать следующим критериям[28]:

- 1) осознанность имеющихся средств или возможности их обретения;
- 2) готовность использовать их в качестве средства достижения цели;
- 3) оптимальность, т.е. адекватное соотношение цели и собственных возможностей при выборе средств;
- 4) компенсируемость, т.е. взаимозаменяемость;
- 5) конвертируемость, т.е. ценность ресурсов в социальном окружении.

Личностные ресурсы могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации, наличие сил и внутренняя готовность к решению поставленных задач.

Понятие «личностные ресурсы» активно используется в рамках исследования проблематики совладающего поведения, в первую очередь, в зарубежной психологии. Наиболее известной теорией ресурсов в психологии совладающего поведения является модель сбережения (сохранения) ресурсов С. Е. Хобфолла [28].

Данная модель активно используется исследователями в рамках индивидуального подхода к объяснению синдрома выгорания. Идея выгорания в данной модели иллюстрируется как «спираль потерь»: из-за того, что ресурсы находятся под угрозой, истрачены или недостаточно восполняются (ролевая двусмысленность, межличностный конфликт, несостоявшееся продвижение по службе) приходится затрачивать дополнительные личные ресурсы (выносливость, навыки общения и др.) для того, чтобы минимизировать возникающий стресс. Однако, если дополнительных личных ресурсов недостаточно, синдром выгорания усиливается, и ресурсы еще больше истощаются.

Следует отметить, что личностные ресурсы непосредственно входят в систему жизненного и ситуативного ориентирования человека, которое направляет реальное поведение личности через посторенные стратегии, рефлексию ситуации, мотивацию, поведенческую готовность, достижение результата и контроля.

В настоящее время изучение совладающего поведения осуществляется через анализ диспозиционного (от лат.- относящийся к доминирующим индивидуально-психологическим и личностным стилевым качествам), динамического (процессуального, ситуативного), регулятивного и социокультурного компонентов психологии субъекта [28].

Совладание с жизненными трудностями есть постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или) внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы. Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их. Можно определить совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, - через осознанные стратегии действий. Это сознательное поведение направлено на активное изменение, преобразование ситуации, поддающейся контролю, или на приспособление к ней, если ситуация не поддается контролю. При таком понимании оно важно для социальной адаптации здоровых людей. Его стили и стратегии рассматриваются как отдельные элементы сознательного социального поведения, с помощью которых человек справляется с жизненными трудностями.

Эффективность той или иной стратегии зависит от особенностей актуальной ситуации и имеющихся личностных ресурсов, поэтому говорить об адаптивности/дезадаптивности отдельных копинг-стратегий некорректно.

Стратегии, эффективные в одной ситуации, могут быть неэффективными и даже приносить вред – в другой. Вместе с тем выделяют ряд психосоциальных факторов, способствующих адаптации к стрессовым ситуациям относительно независимо от характеристик этих ситуаций. К ним относят комплекс адаптивных индивидуально-типологических (преимущественно когнитивно-стилевых) особенностей (например, копинг-компетентность, оптимизм, самоуважение, интернальный локус контроля, жизнестойкость и т.п.), а также свойства социальной сети и адекватность социальной поддержки[28].

Таким образом, личностные ресурсы непосредственно входят в систему жизненного и ситуативного ориентирования человека, которое направляет реальное поведение личности через посторонние стратегии, рефлексию ситуации, мотивацию, поведенческую готовность, достижение результата и контроля. Решение проблем зависит от усилий личности, мобилизации ресурсов, которыми человек располагает непосредственно или опосредовано (в символической форме).

Выход из трудной жизненной ситуации зависит как от характеристики проблемы, структуры ситуации, ее восприятия, оценки как значимой и требующей усилий, так и от актуальной и потенциальной структуры ресурсов, которыми человек располагает.

Личностные ресурсы могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации.

ГЛАВА 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕОДОЛЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

2.1 Организация и методы исследования

Экспериментальное исследование проводилось на базе управления социальной защиты населения (УСЗН) г. Лесосибирска в течение 2016 года. Выборка исследования составила 15 человек, средний возраст испытуемых - 35 лет.

В соответствии с целью нами были поставлены следующие задачи:

1. подобрать методики по выявлению личностных ресурсов у социальных работников;
2. провести диагностику и проанализировать полученные результаты.

Для проведения эмпирического исследования были подобраны следующие диагностические методики:

- «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко;
- Опросник "Профессиональное выгорание", данная методика разработана на основе модели К. Маслач, С. Джексона и Н.Е. Водопьяновой;
- Копинг – тест Р. Лазаруса. Методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом в 1988 году, адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой в 2004 году, дополнительно стандартизирована в НИПНИ им. Бехтерева Л.И. Вассерманом, Б.В. Иовлевым, Е.Р. Исаевой, М.Ю. Новожиловой, Е.А. Трифоновой, О.Ю. Щелковой.

Методика В.В.Бойко направлена на выявление синдрома «Эмоционального выгорания» и состоит из 84 вопросов. Каждый вариант ответа тем или иным числом баллов - указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести.

Максимальную оценку - 10 баллов получил признак ,наиболее показательный для симптома .

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Уровень эмоционального выгорания оценивается по 12 шкалам, которые группируются в соответствии с тремя фазами:

«Напряжение» - предвестник и запускающий механизм в формировании эмоционального выгорания:

- ✓ Переживание психотравмирующих обстоятельств;
- ✓ Неудовлетворенность собой;
- ✓ «Загнанность в клетку»;
- ✓ Тревога и депрессия.

«Резистенция» - сопротивление нарастающему стрессу:

- ✓ Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- ✓ Эмоционально-нравственная дезориентация;
- ✓ Расширение сферы экономии эмоций;
- ✓ Редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение» - характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы:

- ✓ Эмоциональный дефицит;
- ✓ Эмоциональная отстраненность;
- ✓ Личностная отстраненность (деперсонализация);
- ✓ Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ), разработанный на основе модели К. Маслач, С. Джексон, Н. Е. Водопьяновой, предназначен для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек-человек», в настоящее время признан базовой методикой выявления «эмоционального выгорания».

В опроснике содержится 21 утверждение о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Включенным в

исследование необходимо ответить, как часто они испытывают чувства, перечисленные в опроснике. Для этого на бланке для ответов надо отметить по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте мыслей и переживаний испытуемого: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Всего опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» - проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему или эмоциональном перенасыщении; в агрессивных реакциях, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии;
- «деперсонализация» - проявляется в деформации (обезличивании) отношений с другими людьми: повышении зависимости от других или, напротив, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам (пациентам, подчиненным, ученикам);
- «редукция личных достижений» - проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, в уменьшении значимости собственных достижений, ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства, в снятии с себя ответственности или отстранении («уходе») от обязанностей по отношению к другим.

Копинг – тест Р.С.Лазаруса.Методика состоит из 50 утверждений, каждое из которых предлагает определенный вариант поведения в затруднительной ситуации. Ответ оценивается испытуемым по 4-балльной шкале в зависимости от частоты обращения к стратегии (никогда, редко, иногда, часто). Пункты методики объединены в 8 шкал, соответствующих копинг – стратегий.

Совладание с жизненными трудностями, как утверждают авторы методики, есть постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или)

внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы.

Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их.

Можно определить совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, - через осознанные стратегии действий.

Это сознательное поведение направлено на активное изменение, преобразование ситуации, поддающейся контролю, или на приспособление к ней, если ситуация не поддается контролю. При таком понимании оно важно для социальной адаптации здоровых людей. Его стили и стратегии рассматриваются как отдельные элементы сознательного социального поведения, с помощью которых человек справляется с жизненными трудностями.

Эффективность той или иной стратегии зависит от особенностей актуальной ситуации и имеющихся личностных ресурсов, поэтому говорить об адаптивности/дезадаптивности отдельных копинг-стратегий некорректно.

Стратегии, эффективные в одной ситуации, могут быть неэффективными и даже приносить вред – в другой. Вместе с тем выделяют ряд психосоциальных факторов, способствующих адаптации к стрессовым ситуациям относительно независимо от характеристик этих ситуаций.

К ним относят комплекс адаптивных индивидуально-типологических (преимущественно когнитивно-стилевых) особенностей (например, копинг-компетентность, оптимизм, самоуважение, интернальный локус контроля, жизнестойкость и т.п.), а также свойства социальной сети и адекватность социальной поддержки.

2.2 Анализ результатов первичной диагностики

Результаты тестирования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В.Бойко, представлены в Таблице 1.

Таблица 1 - Результаты тестирования социальных работников по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

N	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	9*	8*	18**	11*	24**	17**	11*	23**	7*	13*	3*	7*
2	0	0	0	0	12*	8*	10*	2*	0	3*	0	0
3	5*	8*	5*	0	25**	25**	13*	16**	12*	2*	5*	5*
4	22**	0	8*	3*	8*	10*	8*	10*	2*	13*	8*	8*
5	0	0	5*	0	15*	27**	30**	12*	10*	10*	0	3*
6	15*	11*	6*	5*	17**	27**	0	25**	25**	18**	8*	6*
7	0	0	0	0	15*	10*	4*	14*	12*	18**	5*	0
8	0	0	0	0	12*	15*	18**	17**	5*	15*	0	0
9	12*	25**	10*	5*	20**	15*	5*	30**	18**	10*	5*	8*
10	4*	11*	21**	3*	20**	25**	7*	17**	23**	22**	5*	5*
11	17**	27**	30**	22**	30**	20**	30**	15*	25**	25**	30**	20**
12	4*	15*	11*	2*	17**	22**	15*	12*	10*	15*	3*	5*
13	0	6*	6*	0	14*	17**	4*	10*	5*	6*	3*	3*
14	2*	8*	21**	10*	12*	19**	20**	18**	2*	6*	5*	10*
15	9*	3*	0	15*	5*	7*	30**	14*	2*	6*	8*	6*
С. б.	6,6	8	9,4	5	16,4	17,6	7,3	15,7	10,5	12	6	6,4

Условные обозначения: * - несложившийся симптом, ** - сложившийся симптом

По результатам, представленным в Таблице 1, можно говорить о сформированности фазы резистенции - 53% испытуемых (8чел.). Сформированными симптомами на фазе «Резистенция» являются «Эмоционально-нравственная дезориентация» в группе испытуемых (С.б.-17,6), что выражается в потребности в самооправдании, вытеснении из сознания неприятных фактов. Эмоции не пробуждают или недостаточно

стимулируют нравственные чувства и «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»(С.б.-16,4), что означает неадекватную экономию на эмоциях, ограниченную эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования, сторонние наблюдатели при этом обычно фиксируют эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Такой результат можно интерпретировать наличием у данных социальных работников симптомов неадекватного избирательного эмоционального реагирования и признаков усиливающегося переживания психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы.

Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования проявляется в том, что сотрудники перестают улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

Фаза «Напряжение» сформирована у 20% испытуемых (2 чел.), можно говорить о несформированности данной фазы. Наиболее выраженный симптом у испытуемых «Загнанность в клетку» на данной фазе (С.б.-9,4), характеризуется часто беспочвенной тревогой и подавленностью. Также присутствует ощущение беспомощности и апатии.

Фаза «Истощение» сформирована у 27% испытуемых (5 чел.), что сопровождается такими сложившимися симптомами, как «Личностная отстраненность (деперсонализация)» (С.б.-12) и «Эмоциональный дефицит»(С.б.-10,5)- отмечается полная или частичная утрата интереса к людям, начинают тяготить их потребности и проблемы, неприятен сам факт их присутствия существования. Возникает защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Это означает реагирование без чувств и эмоций.

Исследование синдрома эмоционального выгорания показало, что наибольшее количество социальных работников находится в фазе резистенции по эмоциональному выгоранию - 53% испытуемых. В фазе

истощения – 27% испытуемых, а в начальной фазе – напряжение – 20% испытуемых.

Теперь рассмотрим результаты опросника «Профессиональное выгорание» (ПВ), разработанного на основе модели Н.Е. Водопьяновой, С. Джексона, К. Маслач(Таблица2).

Таблица 2 - Результаты тестирования по методике «Профессиональное выгорание»

№	Шкалы		
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	28в	10с	28в
2	11н	9с	31в
3	25в	6с	24с
4	15н	9с	11н
5	14н	11в	26с
6	31в	16в	32в
7	10н	12в	27с
8	12с	5н	32в
9	23с	14в	24с
10	33в	17в	31в
11	35в	19в	33в
12	8н	11в	21с
13	9н	11в	31в
14	34в	11в	18с
15	18н	7с	32в
Итого:			
низкий	7(46,7%)	1(6,7%)	1(6,7%)
средний	2(13,3%)	5(33,3%)	6(40%)
высокий	6(40%)	9(60%)	8(53,3%)

Условные обозначения: В - высокий уровень, С - средний уровень, Н - низкий уровень

По результатам, представленным в Таблице 2, можно говорить, что наиболее выражены показатели шкалы «Деперсонализация» - 9 чел. (60%) на высоком уровне. Показатели всего у одного испытуемого (6,7%) на низком уровне, у пяти (33,3%) на среднем. Деперсонализация сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других - усиление негативизма, циничности установок и чувств по отношению к клиентам.

У семи человек (46,7%) показатели шкалы «Эмоциональное истощение» на низком уровне, у двух на среднем (13,3%) и у шести (40%) на высоком уровне. Эмоциональное истощение выражается в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Показатели шкалы «Редукция личных достижений», как и шкалы «Деперсонализация», находятся на высоком уровне, т.е. всего у одного испытуемого (6,7%) они на низком уровне, у шести (40%) на среднем и у 8 (53,3%) на высоком. Редукция личностных достижений может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, в негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям, либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Таким образом, на основании проведенного исследования мы видим, что у многих участников исследования наблюдаются высокий уровень профессионального выгорания - 8 человек (53,3%).

Данные о преобладающих формах совладающего поведения представлены в таблице 3.

Ведущими копинг-механизмами в различных стрессовых ситуациях у большинства респондентов являются «Конфронтация», «Дистанцирование» и «Планирование решения проблемы» - 9 человек (81,8%).

Также, мы отмечаем более частое обращение к стратегиям «Самоконтроль» у 8 человек (72,7 %) и «Поиск социальной поддержки» (63,6%) у 7 респондентов.

Высокий уровень стратегии поведения «Самоконтроль» и «Избегание» у 3 человек (27,2%).

Стратегия поведения «Самоконтроль» характеризуется преодолением негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на восприятие

ситуации и выбор стратегии поведения, высокий контроль поведения, стремление к самообладанию.

Стратегия «Избегание» дает возможность социальным работникам снижать эмоциональное напряжение, получать определенную разрядку. Данная стратегия не является дезадаптивной, т.к. используется в краткосрочной перспективе.

Работники социальной сферы не часто обращаются к стратегии «Дистанцирование» 1 человек (9,09%).

Таблица №3 - Результаты диагностики совладающего поведения социальных работников по методике «Копинг-тест» Р. Лазаруса

Социальные работники №	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Избегание	Планирование решения проблемы	Положительная переоценка
1	5н	11с	14в	13в	8с	11с	11с	19в
2	9с	9с	12с	10с	6н	14в	8с	12с
3	4н	6н	9с	6н	3н	8с	12с	8с
4	7с	7с	11с	10с	2н	13в	8с	10с
5	9с	11с	11с	7с	6н	9с	8с	12с
6	7с	14в	12с	6н	8с	11с	14в	16в
7	7с	12с	14в	5н	3н	16в	11с	6н
8	7с	7с	11с	9с	4н	11с	7с	13в
9	8с	8с	7с	8с	4н	6н	10с	7с
10	9с	12с	17в	9с	9с	9с	10с	17в
11	10с	9с	12с	10с	9с	8с	13в	12с
12	9с	6н	9с	6н	3н	8с	12с	8с
13	7с	9с	9с	10с	2н	13в	8с	10с
14	8с	7с	9с	7с	6н	14в	8с	12с
15	9с	9с	12с	9с	4н	11с	14в	16в
Итого: низкий	2(18,2%)	1(9,09%)	0	3(27,2%)	7(63,6%)	1(9,09%)	0	1(9,09%)
средний	9(81,8%)	9(81,8%)	8(72,7%)	7(63,6%)	3(27,2%)	7(63,6%)	9(81,8%)	5(51,2%)
высокий	0	1(9,09%)	3(27,2%)	1(9,09%)	0	3(27,2%)	2(18,2%)	4(36,3%)

Условные обозначения: В - высокий уровень, С - средний уровень, Н - низкий уровень

Выявлен высокий уровень по шкале «Положительная переоценка» у 4 человек (36,3%), что говорит об усилиях социальных работников на создание положительного значения на росте собственной личности, в эмоциях

сохраняется оптимизм, вера, надежда, также идет переосмысление себя, своих отношений и жизненных ценностей.

Обращение к «Положительной переоценке» поддерживает у специалиста высокую самооценку, восприятие своей профессиональной компетентности.

Проведенный анализ результатов психодиагностики, выявляющей предпочтения в использовании определенных стратегий совладающего поведения в стрессовых ситуациях, показал, что социальные работники используют широкий спектр копинг – стратегий реагирования в стрессовых ситуациях.

При этом их часть из них имеет адаптивную направленность, что так или иначе помогает им справляться с возникающими сложными ситуациями.

Считаем, что обследуемые социальные работники для разрешения проблемных и трудных ситуаций используют эффективный арсенал стратегий стресс преодолеляющего поведения. Они с большим успехом прогнозируют возможные проблемы и продумывают перспективно варианты их решения.

2.3 Психологическая программа, направленная на развитие личностных ресурсов по преодолению синдрома эмоционального выгорания

Разработанная нами программа, направленная на развитие личностных ресурсов по преодолению СЭВ у социальных работников (Приложение Г) состоит из десяти последовательных занятий, каждый из которых имеет свои задачи.

Цель программы: познакомить участников с понятиями, которые характеризуют СЭВ; отработать умение и навыки психологической саморегуляции и трансформации отрицательных переживаний в положительное эмоциональное состояние, используя личностные ресурсы.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Формирование адекватного отношения к трудностям, возникающим в профессиональной деятельности.
2. Развитие у соцработников навыков самооценки неблагоприятных психических состояний.
3. Развитие у соцработников умения использовать психотехнические приемы, способствующие достижению и поддержанию высокой психической, духовной и физической формы.
4. Расширение возможностей использования социальным работником механизмов реальной компенсации, обеспечивающих восприятие профессиональной жизни как творческой задачи.

Преимущества групповой формы работы: групповой опыт противодействует отчуждению; группа отражает общество в миниатюре; возможность получения обратной связи и поддержки от участников группы; в группе участники могут экспериментировать с различными стилями отношений.

Этапы освоения программы тренинга:

1. Понимание получаемой информации.
2. Осознание потребности.
3. Донесение информации о содержании того или иного навыка.
4. Формирование навыков стрессопродолевающего поведения.
5. Отработка полученных навыков.
6. Перенос навыков, освоенных на занятиях, в повседневную жизнь,

Методы работы:

- Групповая работа
- Ролевые игры
- Рисуночные методы
- Ритуалы
- Элементы сказкотерапии
- Групповое обсуждение

- Когнитивные методы
- Элементы телесно-ориентированной терапии
- Разминки

Критерии эффективности:

- I. Развитие стратегий проблемно - преодолевающего поведения.
- II. Развитие поведенческой стратегии поиска социальной поддержки.
- III. Уменьшение поведенческой стратегии избегания.
- IV. Повышение личностных ресурсов.

Ожидаемый результат:

1. Расширение соучастником восприятия образа собственного «Я»;
2. Ознакомление с приемами, способствующими раскрытию новых ресурсов жизненной энергии;
3. Выражение себя с максимальной глубиной, формирование гармонии ума, души и тела.

Тематическое планирование:

1. Знакомство.
2. Мир чувств и эмоций.
3. Удивление.
4. Непонимание.
5. Обида.
6. Грусть.
7. Гнев.
8. Замороженные чувства.
9. Радость.
10. Любовь.

Занятие 1. Знакомство.

Назначение:

- обозначить начало занятий, создать особую атмосферу взаимодействия участников;
- включение в работу, снятие накопившегося напряжения;

- сплочение, создание группового доверия и принятия.

Выработка ритуала приветствия для дальнейшей работы. Разминка «Поиск сокровищ». Упражнение «Наши ожидания». Основные принципы групповой работы. Упражнение «Календарь настроения». Упражнение «Метафора проблемы». Игра «На что похоже мое настроение». Ритуал прощания.

Занятие 2. Мир чувств и эмоций.

Назначение:

- осознание и принятие своих чувств;
- анализ воздействия на человека позитивных и негативных чувств;
- укрепление уверенности в себе;
- стимулирование готовности к общению;
- формирование опыта присвоения различных ролей, развитие навыка смены эмоций при вхождении в роль.

Разминка «Скажи – ка, дядя». Игра К. Фопеля «Радуга». Упражнение «Разговор со сменой позиций». Упражнение. «Впечатления». Ритуал прощания.

Занятие 3. Удивление.

Назначение:

- осознание и принятие своих чувств;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения.

Разминка «Перекусы». Упражнение «Вербальное и невербальное выражение удивления». Упражнение «Удивительные истории». Упражнение «Ассоциации». Мозговой штурм «Способы саморегуляции в ситуации стресса». Упражнение «Комплименты». Прощание.

Занятие 4. Непонимание.

Назначение:

- прорабатывание путей достижения взаимопонимания;
- обсуждение ситуаций, когда понимания не достигается, путей, которые используются для лучшего понимания друг друга;
- развитие невербального общения, сплочение группы;
- совершенствование навыка сотрудничества.

Разминка «Заросли». Упражнение «Зеркало». Упражнение «Когда мы не понимаем». Упражнение «Хочу - не хочу, но делаю... ». Сказка «Талант». Прощание.

Занятие 5. Обида.

Назначение:

- умение признавать свою обиду и высказывать ее;
- формирование умения конструктивного способа избавления от обиды;
- умение прислушаться к состоянию другого человека;
- умение выйти на доверительный контакт с собеседником;
- развитие умения распознавать телесные эмоциональные состояния, соответствующие различным чувствам и эмоциям.

Разминка «Подуй на свечу». Зачин сказки. Упражнение «Мне обидно, когда...» Обсуждение-игра «На что похожа обида». Упражнение «Сказка сказке рознь». Обсуждение «Этапы конструктивного избавления от обиды». Упражнение «Мусорное ведро». Прощание.

Занятие 6. Грусть.

Назначение:

- осознание и принятие своих чувств, работа с негативными чувствами;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.

Разминка. Упражнение «Передай движение». Упражнение «Сказка о милостивой судьбе». Обсуждение «Мне бывает грустно, когда...».

Упражнение «Рисунок грусти». Упражнение «Танцы-противоположности».
Упражнение «Веревка». Прощание.

Занятие 7. Гнев.

Назначение:

- осознание и принятие своих чувств, работа с негативными чувствами;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.

Разминка. Игра «Выведи из равновесия». Обсуждение. Игра «Кричалка». Упражнение «Рубка дров». Упражнение «Медитация». Упражнение «Сосредоточение на эмоциях и настроении». Упражнение «Ха!». Прощание.

Занятие 8. Замороженные чувства.

Назначение:

- осознание своих «замороженных» чувств, работа с ними;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.

Разминка. Упражнение «Броуновское движение». Упражнение «Огонь – лед». Игра «Замороженный и реаниматор». Упражнение «Звуковая гимнастика». Танец «Пять движений». Рефлексия. Прощание.

Занятие 9. Радость.

Назначение:

- развитие умения пользоваться языком жестов, мимикой, телом для эффективной невербальной коммуникации, осознание и передача переживаемых эмоций;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации внимания на радостных эмоциях

Упражнение «Мудрец из храма». Упражнение «Лабиринт».
Упражнение «Слепой — поводырь». Упражнение «Групповое рисование по

кругу». Упражнение «Джаз тела». Игра «Послание самому себе». Упражнение «Пожелание». Рефлексия «Мне сегодня». Прощание.

Занятие 10. Любовь.

Назначение:

- научиться пользоваться всем арсеналом невербального общения для того, чтобы подкрепить и усилить значение выражения эмоции любви;
- выявить и продемонстрировать участникам остроту противоречивых подходов к стремлению человека принимать любовь и дарить ее другим;
- способствовать преодолению психологических барьеров, препятствующих проявлению любви к себе, любви к другим людям, путем развития спонтанности участников тренинга.

Разминка. Игра «Импульс». Упражнение «Картина на спине». Упражнение «Спинка». Обсуждение «Как на языке мимики и жестов проявляется любовь». Упражнение «Улыбка». Упражнение «Сочини сказку». Упражнение «Рисунок будущего». Рефлексия. «Мне сегодня...» Прощание. Упражнение «Чемодан пожеланий».

В конце тренинга участникам предлагается обменяться радостными открытками, которые они приготовили заранее. В открытке записывается афоризм или цитата из «мысли мудрых».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ психолого-педагогической литературы показал, что синдром эмоционального выгорания - самая опасная и профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, в том числе и социальных работников, - всех, чья деятельность невозможна без общения.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. В то же время личностные ресурсы помогают человеку преодолеть последствия эмоционального выгорания.

Личностные ресурсы непосредственно входят в систему жизненного и ситуативного ориентирования человека, которое направляет реальное поведение личности через посторенные стратегии, рефлексию ситуации, мотивацию, поведенческую готовность, достижение результата и контроля.

Анализ научной литературы показал, что личностные ресурсы, примером которых являются стратегии совладания с СЭВ, могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации.

Результаты проведенного нами исследования на базе управления социальной защиты населения (УСЗН) г. Лесосибирска показали, что:

- в группе испытуемых, у многих участников исследования наблюдаются высокий уровень СЭВ;
- проведенный анализ результатов психодиагностики, выявляющей предпочтения в использовании определенных стратегий совладающего поведения в стрессовых ситуациях, показывает, что социальным

работникам характерно использование широкого спектра используемых копинг - стратегий реагирования в стрессовых ситуациях. Использование широкого спектра конструктивных стратегий совладающего поведения позволяет повысить адаптационные резервы личности (личностные ресурсы), помогает реализовать профессиональный потенциал, положительно влияет на профессиональную самоидентификацию работника.

Считаем, что в системе повышения психологического благополучия социального работника, необходима система психологической профилактики, включая формирование и развитие личностных ресурсов для преодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Для решения этой проблемы нами была разработана программа психологического тренинга по формированию и развитию личностных ресурсовпреодоления синдрома эмоционального выгорания у социальных работников.

Результаты данной работы могут служить основой для дальнейшего изучения особенностей стресс–преодолевающего поведения и личностных ресурсов преодоления СЭВ у данного контингента работников, могут быть полезны для разработки психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий, а также учитываться при планировании профессиональной подготовки социальных работников с учетом современных требований к представителям данных специальностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева, Н. Ю. Особенности профессионального выгорания как нарушенной идентичности / Н. Ю. Андреева // Отдел кадров. - 2009. - № 9. - С. 67 – 70.
2. Анциферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Л.И. Анциферова. - Москва, 2000. - 202 с.
3. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / О. И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. - 122 с.
4. Беляева, О. В. Формирование стрессоустойчивости у сотрудников социальной службы: (программа семинара-тренинга) / О. В. Беляева // Работник социальной службы. - 2011. - № 7. - С. 104 - 112.
5. Бодров, В. А. Проблема преодоления стресса. Ч. 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В. А. Бодров // Психологический журнал- 2006. -Т. 27. - № 2.- С. 113 - 122.
6. Бодров, В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / В. А. Бодров. - Москва, 2001. - 56 с.
7. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. –Москва: Информационно - издательский дом «Филинь», 2006. - 264 с.
8. Бойко, О. В. Охрана психического здоровья / О. В. Бойко – Москва: Информационно - издательский дом "Филинь", 2006. - 234 с.
9. Борисова, Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова: под ред. Л. И. Анциферовой. –Москва: Наука, 2001. - 35с.

10. Братусь, Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – Москва: Мысль, 2008. - 302 с.
11. Братусь, Б. С. Возможна ли нравственная психология / Б. С. Братусь. - Москва: Мысль, 2008. 59 с.
12. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - Санкт-Петербург: Питер, 2005. - 336 с.
13. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. - Санкт-Петербург: Питер, 2009. - 336 с.
14. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова. - Санкт-Петербург, 2005. - 336 с.
15. Волобаев, В. М. О феномене «выгорания» с позиции синдромного метода исследования / В. М. Волобаев // Психотерапия. - 2008. - № 7. - С. 56-57.
16. Гориславская, И. Решение проблемы выгорания в организации / И. Гориславская // Отдел кадров. - 2006. - № 3. - С. 111-114.
17. Грабе, М. Синдром выгорания. Болезнь нашего времени / М. Грабе. - Москва, 2009. - 98 с.
18. Густелева, А. Н. Позитивное самоотношение как фактор устойчивости к «выгоранию» / А.Н.Густелева // Психология обучения. - 2011. - № 3. - С. 90-98.
19. Дубровина, И. В. Практическая психология образования: учебное пособие / И. В. Дубровина. - Санкт-Петербург: Питер, 2004. - 592 с.
20. Ермакова, Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е. В. Ермакова // Культурно-историческая психология. - 2010. - № 1. - С. 27 - 39.
21. Засыпкина, Н. Н. Плата за мастерство: эмоциональное выгорание работника / Н. Н. Засыпкина // Начальная школа плюс До и После. - 2011. - № 7. - С. 70-72.

22. Зуева, О. В. Роль психолога учреждения социального обслуживания в формировании благоприятного психологического климата в трудовом коллективе: (предупреждение синдрома эмоционального выгорания) / О. В. Зуева // Работник социальной службы. - 2011. - № 8. - С. 89 - 127.
23. Иванова, Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е. М. Иванова.- Москва, 2002.- 45 с.
24. Исмагилова, Ф. С. Профессиональный специалист в организации и на рынке труда / Ф. С. Исмагилова.- Екатеринбург, 2009. -156 с.
25. Кабаченко, Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / Т. С. Кабаченко. - Санкт-Петербург: Питер, 2003. - 45 с.
26. Каверин, С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин.- Москва, 2008. - 230 с.
27. Калашникова, М. Б. Копинг-стратегии / М. Б. Калашникова, Ю. С. Широкова // Педагогика. - 2011. - № 3. - С. 50-57.
28. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учебное пособие / Е. А. Климов.- Москва , 2005.- 65 с.
29. Климов, Е. А. Психологическое содержание труда / Е. А. Климов. - Москва, 2006. - 35 с.
30. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. - Москва, 2006. - 85 с.
31. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 84 с.
32. Климов, Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов.- Москва, 2013. - 345 с.
33. Котик, М. А. Некоторые психологические механизмы возникновения интереса в труде / М. А. Котик // Вопросы психологии.- 2009.- С.81-92.
34. Котова, Е. В. Социально-психологические факторы, обуславливающие синдром эмоционального выгорания / Е. В. Котова, С. В. Койвестонена // Психология обучения. - 2010. - № 3. - С. 13-27.

- 35.Куликов, Л. В. Психогигиена личности / Л. В. Куликов.- Санкт-Петербург: Питер, 2004.- 464 с.
- 36.Мадди, С. Р. Смыслообразование в процессе принятия решений / С. Р. Мадди// Психологический журнал.- Москва, 2009.- С. 87-101.
- 37.Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания / Г. А. Макарова. - Москва,2006. - 424 с.
- 38.Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции : структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова. - Москва,2008. - 39 с.
- 39.Никифоров, Г. С. Практикум по психологии здоровья / Г. С. Никифоров.- Санкт-Петербург: Питер, 2005. - 351 с.
- 40.Пискова, Д. М. Закономерности формирования профессионального выгорания / Д. М. Пискова, И. В. Михалец // Вестник высшей школы. - Москва. - 2012. - № 6. - С. 36 - 41.
- 41.Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. - Самара, 2001. - 672 с.
- 42.Сафаргалиева, С. Г. Программа профилактики эмоционального выгорания сотрудников центра социального обслуживания / С. Г. Сафаргалиева // Работник социальной службы - 2011. - № 10. - С. 93-106.
- 43.Сидоров, П. И. Синдром эмоционального выгорания (лекция) / П. И. Сидоров. - Москва, 2007. -392 с.
- 44.Сорокумова, Г. В. Эмоциональное выгорание: определение, факторы, профилактика / Г. В. Сорокумова // Работник социальной службы. - 2012. - № 6. - С. 94 - 99.
- 45.Степанов, С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций / С. Ю. Степанов.- Москва,2010. - 174 с.
- 46.Шадриков, В. Д. Психология личности в трудах отечественных психологов / В. Д. Шадриков. - Санкт-Петербург: Питер, 2000. - 426 с.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, В.В. Бойко

Инструкция.

Проверьте себя. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, с которыми вы ежедневно работаете.

Стимульный материал.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

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

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

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

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

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

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

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

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

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

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

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

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

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратьте нервы, берегите здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

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

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

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

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

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

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

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

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

«Истощение»

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

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

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов - не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов - складывающийся симптом,
- 16 -20 баллов - сложившийся симптом.
- 20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась :

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

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник «Профессиональное выгорание» (Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция : Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Текст опросника

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						

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

Обработка результатов

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ: «Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54). «Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30). «Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Копинг-тест Лазаруса

Описание методики :Методика предназначена для определения копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий. Данный опросник считается первой стандартной методикой в области измерения копинга. Методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом в 1988 году, адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой.

Процедура проведения: Испытуемому предлагаются 50 утверждений касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Испытуемый должен оценить как часто данные варианты поведения проявляются у него.

Обработка результатов :1. подсчитываем баллы, сумируя по каждой субшкале:

- никогда – 0 баллов;
- редко – 1 балл;
- иногда – 2 балла;
- часто – 3 балла

2. вычисляем по формуле: $X = \text{сумма баллов} / \text{max балл} * 100$

Номера опросника (по порядку, но разные) работают на разные шкалы, например, в шкале «конфронтативныйкопинг» вопросы - 2, 3, 13, 21, 26, 37 и т.д. Максимальное значение по вопросу, которое может набрать испытуемый 3, а по всем вопросам субшкалы максимально 18 баллов, испытуемый набрал 8 баллов:

$$\frac{8}{18} * 100 = 44,4\%$$

– это и есть уровень напряжения конфронтационного копинга.

3. Можно определить проще, по сумарному баллу:

- 0-6 – низкий уровень напряженности, говорит об адаптивном варианте копинга;
- 7-12 – средний, адаптационный патенциал личности в пограничном состоянии;
- 13-18 – высокая напряженность копинга, свидетельствует о выраженной дезадаптации.

Ключ

- Конфронтационныйкопинг – пункты: 2, 3, 13, 21, 26, 37.
- Дистанцирование – пункты: 8, 9, 11, 16, 32, 35.

- Самоконтроль – пункты: 6, 10, 27, 34, 44, 49, 50.
- Поиск социальной поддержки – пункты: 4, 14, 17, 24, 33, 36.
- Принятие ответственности – пункты: 5, 19, 22, 42.
- Бегство-избегание – пункты: 7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47.
- Планирование решения проблемы – пункты: 1, 20, 30, 39, 40, 43.
- Положительная переоценка – пункты: 15, 18, 23, 28, 29, 45, 48.

Интерпретация результатов

Описание субшкал

1. Конфронтация. Разрешение проблемы за счет не всегда целенаправленной поведенческой активности, осуществления конкретных действий. Часто стратегия конфронтации рассматривается как неадаптивная, однако при умеренном использовании она обеспечивает способность личности к сопротивлению трудностям, энергичность и предприимчивость при разрешении проблемных ситуаций, умение отстаивать собственные интересы;

2. Дистанцирование. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Характерно использование интеллектуальных приемов рационализации, переключения внимания, отстранения, юмора, обесценивания и т.п.;

3. Самоконтроль. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на восприятие ситуации и выбор стратегии поведения, высокий контроль поведения, стремление к самообладанию;

4. Поиск социальной поддержки. Разрешение проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Характерны ориентированность на взаимодействие с др. людьми, ожидание поддержки, внимания, совета, сочувствия, конкретной действенной помощи;

5. Принятие ответственности. Признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, в ряде случаев с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения. Выраженность данной стратегии в поведении может приводить к неоправданной самокритике и самобичеванию, переживанию чувства вины и хронической неудовлетворенности собой;

6. Бегство-избегание. Преодоление личностью негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. При отчетливом предпочтении стратегии избегания могут наблюдаться инфантильные формы поведения в стрессовых ситуациях;

7. Планирование решения проблемы. Преодоление проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов;

8. Положительная переоценка. Преодоление негативных переживаний в связи с проблемой за счет ее положительного переосмысления, рассмотрения ее как стимула для личностного роста. Характерна ориентированность на надличностное, философское осмысление проблемной ситуации, включение ее в более широкий контекст работы личности над саморазвитием.

Бланк для ответов копинг-теста

	Оказавшись в трудной ситуации, я ...	никогда	редко	иногда	часто
1	... сосредотачивался на том, что мне нужно было делать дальше – на следующем шаге	0	1	2	3
2	... начинал что-то делать, зная, что это все равно не будет работать, главное – делать хоть что-нибудь	0	1	2	3
3	... пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение	0	1	2	3
4	... говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации	0	1	2	3
5	... критиковал и укорял себя	0	1	2	3
6	... пытался не сжигать за собой мосты, оставляя все, как оно есть	0	1	2	3
7	... надеялся на чудо	0	1	2	3
8	... смирялся с судьбой: бывает, что мне не везет	0	1	2	3
9	... вел себя, как будто ничего не произошло	0	1	2	3
10	... старался не показывать своих чувств	0	1	2	3
11	... пытался увидеть в ситуации что-то положительное	0	1	2	3
12	... спал больше обычного	0	1	2	3
13	... срывал свою досаду на тех, кто навлек на меня проблемы	0	1	2	3
14	... искал сочувствия и понимания у кого-нибудь	0	1	2	3
15	... во мне возникла потребность выразить себя творчески	0	1	2	3
16	... пытался забыть все это	0	1	2	3
17	... обращался за помощью к специалистам	0	1	2	3
18	... менялся или рос как личность в положительную сторону	0	1	2	3
19	... извинялся или старался все загладить	0	1	2	3
20	... составлял план действия	0	1	2	3
21	... старался дать какой-то выход своим чувствам	0	1	2	3
22	... понимал, что сам вызвал эту проблему	0	1	2	3
23	... набирался опыта в этой ситуации	0	1	2	3
24	... говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации	0	1	2	3

25	... пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой, курением или лекарствами	0	1	2	3
26	... рисковал напропалую	0	1	2	3
27	... старался действовать не слишком поспешно, доверяясь первому порыву	0	1	2	3
28	... находил новую веру во что-то	0	1	2	3
29	... вновь открывал для себя что-то важное	0	1	2	3
30	... что-то менял так, что все улаживалось	0	1	2	3
31	... в целом избегал общения с людьми	0	1	2	3
32	... не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться	0	1	2	3
33	... спрашивал совета у родственника или друга, которых уважал	0	1	2	3
34	... старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела	0	1	2	3
35	... отказывался воспринимать это слишком серьезно	0	1	2	3
36	... говорил о том, что я чувствую	0	1	2	3
37	... стоял на своем и боролся за то, чего хотел	0	1	2	3
38	... вымещал это на других людях	0	1	2	3
39	... пользовался прошлым опытом - мне приходилось уже попадать в такие ситуации	0	1	2	3
40	... знал, что надо делать и удваивал свои усилия, чтобы все наладить	0	1	2	3
41	... отказывался верить, что это действительно произошло	0	1	2	3
42	... я давал обещание, что в следующий раз все будет по-другому	0	1	2	3
43	... находил пару других способов решения проблемы	0	1	2	3
44	... старался, что мои эмоции не слишком мешали мне в других делах	0	1	2	3
45	... что-то менял в себе	0	1	2	3
46	... хотел, чтобы все это скорее как-то образовалось или кончилось	0	1	2	3
47	... представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться	0	1	2	3
48	... молился	0	1	2	3
49	.. прокручивал в уме, что мне сказать или сделать	0	1	2	3
50	... думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь и старался подражать ему	0	1	2	3

Программа «Метафора проблемы»

1 занятие. Знакомство

1. Подготовка. Выработка ритуала приветствия для дальнейшей работы.

Разминка «Поиск сокровищ».

Это замечательная разминка для первой встречи с группой. Основное внимание уделяется обмену информацией о личных интересах и пристрастиях участников (эмоциональная, когнитивная, психомоторная).

Попросите участников записать три их увлечения (футбол, домашние животные, сад/огород, музыка), а затем предложите им найти в аудитории, по крайней мере, двух человек со сходными пристрастиями.

2. Введение в тему. Упражнение «Наши ожидания».

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

С помощью мозгового штурма выход на понятие «эмоциональное выгорание». Выстраивание каждым участником своих целей в тренинге, своих ресурсов и ограничений. Заполнение первой таблицы «Дневника тренинга».

Обсуждение. Основные принципы групповой работы.

Принцип активности заключается в вовлечении участников тренинга в проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Принцип активности опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто – того, что делает сам.

Принцип исследовательской творческой позиции заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности, особенности. В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безопасность.

Принцип осознания поведения заключается в переводе импульсивных поступков участников в поле осознаваемого с помощью механизма обратной связи, получаемой каждым участником от других членов группы.

Принцип партнерского общения предполагает учет каждым участником интересов других в процессе межличностного взаимодействия, а также их чувств, эмоций, переживаний, признание ценности личности другого человека.

Обсуждение в мини – группах общих целей участников тренинга, обсуждение вопросов о том, какие могут быть ограничения у социальных работников в ходе данного процесса самоизменения, саморазвития. Выделение главных профессиональных и личностных ресурсов человека, которые помогают раскрыться и достичь наилучших результатов по снятию синдрома выгорания. Корректировка личной схемы.

3. Основная часть.

Упражнение «Календарь настроения».

Проведение: создается календарь настроения. На доске пишутся все имена участников. Участникам предлагаются картинки (солнышко - отличное настроение, тучка — плохое настроение и тучка с солнышком — настроение не очень хорошее). Участник выбирает картинку, наиболее подходящую его настроению, и прикрепляет ее напротив своего имени. Графическое изображение сегодняшнего настроения вносится в индивидуальные дневники. Обсуждение тех чувств, которые испытывают другие участники тренинга.

Упражнение «Метафора проблемы».

Ведущий предлагает нарисовать всем участникам свою профессиональную проблему. Все участники садятся в круг и показывают свои метафоры проблем. Каждый участник, проходя по кругу, должен увидеть в картинах своих товарищей их проблемы, понять смысл предлагаемой метафоры и выбрать ту картинку, метафора которой покажется ему наиболее близкой к собственному образу проблемы. После этого участник молча садится на свое место. На следующем этапе участники берут свои рисунки и кладут их рядом с теми, чьи метафоры показались наиболее совпадающими с их видением собственной проблемы. В результате выявляются группы родственных по духу метафор. Последним заданием является создание метафоры победы над своей проблемой, в которой может быть скрыт способ разрешения проблемы. После выполнения этого упражнения участники обсуждают ход упражнения.

Игра «На что похоже мое настроение».

Ведущий просит каждого участника представить свое настроение. Настроение необходимо описать: какого оно цвета и на что оно похоже и т.д. Упражнение выполняется по кругу. Затем участникам предлагается нарисовать свое настроение (выполняется в «Дневнике тренинга, занятие 1»). Затем каждый участник передает свой рисунок своему соседу. Задача соседа — угадать, какое настроение изображено на рисунке.

Для дальнейшего успешного продвижения участникам необходимо расширить понятия «чувства» и «эмоции», дать им названия и описать особенности их воздействия на человека.

4. Завершение занятия. Рефлексия.

Вопросы:

Какие проблемы других участников для Вас оказались близкими?

Какие новые способы разрешения проблемы Вы сегодня узнали?

Какие особенности изображения настроения Вас удивили?

5. Прощание. Ритуал. Д/здание. Заполнить 1 ступень к Гармонии – «Я - успешный и профессиональный»

Занятие 2. Мир чувств и эмоций

1. Подготовка. Разминка. Скажи – ка, дядя.

Группа разбивается на три-четыре подгруппы. Каждая подгруппа получает от тренера один и тот же блок вопросов. Задание: как можно скорее и точнее ответить на все вопросы, представленные в списке, и отдать ответы тренеру. Команда сама определяет для себя тактику игры: все делается вместе, ответы ищутся параллельно по нескольким направлениям, каждый отвечает за один из вопросов. Тренеру не стоит подсказывать

варианты работы над задачей, достаточно лишь отметить, что игроки свободны в выборе тактики проведения игры.

Как правило, лист, передаваемый командам, должен содержать количество вопросов из расчета: вопрос - одна минута игры. Давая 10 мин. на поиск всех ответов, тренер, таким образом, должен приготовить список из 10 вопросов.

Примерные вопросы:

Имена скольких участников тренинга начинаются на букву "К" и содержат в ФИО букву «к»?

Сколько окон есть в коридоре первого этажа нашего здания?

Что написано на входной двери комнаты, в которой проходит тренинг?

Обсуждение. Какие чувства вы испытывали, получив задание? Изменились ли Ваши эмоции и чувства к концу задания? Да? Нет? Почему?

2. Введение в тему. Игра К. Фопеля «Радуга».

В ходе игры участникам предлагается воспользоваться цветами радуги для того, чтобы их дух стал свежим и незамутненным, свободным от всего неприятного: от всех забот, волнений и нерадостных мыслей. Для этого им необходимо встать и начать двигаться по комнате. В начале движения участники должны представить себе, что вся комната наполнена красным воздухом.

Тренер ведет упражнение по следующей инструкции:

Смотрите на этот сияющий красный воздух, окружающий нас, и вдыхайте его свежесть. Если хотите, вы можете даже дотронуться до этого чудесного красного или почувствовать его чудный аромат. (15 секунд)

Продолжайте двигаться по комнате и представьте теперь себе, что вся комната наполнена оранжевым воздухом. Вы можете вдыхать этот цвет, дотрагиваться до него... Вам не кажется, что оранжевый воздух пахнет апельсинами? (15 секунд)

Смотрите, теперь воздух вокруг нас стал желтым! Наслаждайтесь светящимся желтым воздухом. Вы как будто купаетесь в лучах солнца! Вдыхайте это желтое сияние, прикасайтесь к нему. (15 секунд)

Цвет окружающего нас воздуха изменился. Теперь он излучает зеленый свет. Это цвет весенних листьев. Мы как будто окунулись в весну. Почувствуйте ее прекрасную свежесть и аромат... (15 секунд)

Чудеса приближаются! Воздух вдруг заиграл всеми оттенками голубого цвета. Прикоснитесь к цвету бездонного утреннего неба! Наслаждайтесь сияющей голубизной! Расправьте руки как крылья и медленно парите в голубом пространстве... (15 секунд)

Смотрите, воздух вокруг нас постепенно сгущается, и его цвет от голубого плавно переходит в синий. Это цвет моря. От него невозможно оторвать взгляд!

Синий воздух кажется более плотным, его хочется раздвигать руками, как воду. (15 секунд)

И, наконец, воздух в нашей комнате окрасился в фиолетовый цвет. Прикоснитесь к нему руками и почувствуйте его глубину. Вдыхайте цвет вечерней прохлады... (15 секунд)

А теперь представьте себе, как вы выходите из последнего цвета радуги и видите свет, который наполняет сейчас нашу комнату. Стряхните с себя остатки всех цветов и почувствуйте, как вы их ощущаете.

Теперь медленно и спокойно идите к своему месту.

Вопрос: в каком цвете было приятно? Какой цвет вызывал неприятные эмоции и почему?

3. Основная часть.

Упражнение «Разговор со сменой позиций».

Ведущий тренинга предлагает участникам распределиться на микрогруппы по 3 человека. В каждой группе участники распределяют между собой роли: Мечтатель, Скептик, Реалист. Каждая микрогруппа выбирает любую актуальную на их взгляд проблему. Затем выбранная проблема обсуждается с позиции Мечтателя, Скептика и Реалиста. На следующем этапе участники микрогруппы меняются ролями и обсуждают ту же проблему. В ходе упражнения каждый участник должен побывать во всех трех внутренних позициях. После выполнения упражнения участники каждой микрогруппы делятся своими впечатлениями, темой проблемы и способом ее решения. Каждая микрогруппа кратко описывает свои наиболее интересные впечатления и выводы.

Упражнение «Впечатления».

В этом упражнении участники делятся своими впечатлениями друг о друге. Один участник по очереди садится перед каждым членом группы. Внимательно глядя ему в глаза, прикасаясь к нему, надо коротко рассказать, как ты его воспринимаешь, какие чувства вызывает у тебя его поведение. Говори достаточно громко, чтобы группа слышала. Когда первый закончит, следующий член группы должен начать перемещаться по кругу, оказываясь, каждый раз лицом к лицу только с одним человеком. Слушающему не разрешается задавать вопросы, перебивать, спорить. Необходимо узнать, принять и осмыслить что-либо из получаемой обратной связи.

4. Завершение занятия. Рефлексия. Как менялись Ваши эмоции в течение всего тренинга? Что вызывало разочарование? Что было непонятным? Что радовало? Продолжите фразу «Сегодня меня удивило...»

5. Прощание. Д/задание. Заполнить 2 ступень к Гармонии – «Грани моих эмоций».

Занятие 3. Удивление

1. Подготовка. Разминка. «Перекусы».

Эта разминка прекрасно подходит для умственной стимуляции участников (когнитивная). Рекомендуется для групп, члены которых уже знакомы друг с другом, поскольку итог работы связан с личными наблюдениями за участниками тренинга (эмоциональная).

Поставьте на каждый стол по тарелке с десертом (печенье и конфеты самой причудливой формы и фактуры). Очень удачно, если на каждом столе окажется десерт только одного вида, и нигде на других столах он повторяться не будет. Попросите участников взять с тарелки на своем столе по одной - две штучки и тщательно изучить их форму, фактуру, вкус и т.д. Затем попросите их составить список из 8–10 прилагательных, описывающих предложенный им десерт. Когда списки будут готовы, попросите каждого выбрать из этого списка слово, которое лучше всего описывает их самих. Затем участники по очереди рассказывают группе, почему именно это слово так хорошо описывает их характер.

2. Введение в тему.

Упражнение «Вербальное и невербальное выражение удивления».

Ведущие и участники вспоминают, что такое удивление, когда это чувство бывает, какое лицо у удивленного человека, какие восклицания могут произноситься. Каждый участник изображает удивление, остальные за ним повторяют.

Упражнение «Удивительные истории».

Участники начинают рассказывать всякие приключившиеся с ними удивительные истории, т.е. такие, в которых они испытывали удивление.

3. Основная часть. Упражнение «Ассоциации».

Какие ассоциации вызывает у Вас слово “работа”.

Мозговой штурм «Способы саморегуляции в ситуации стресса».

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

Упражнение «Комплименты».

Все участники группы образуют два круга (внутренний и внешний). Участники стоят лицом друг к другу и образуют пару. Первый партнер оказывает искренний знак внимания партнеру, стоящему напротив. Он говорит ему что-либо приятное, связанное с его личностными качествами, актуальными в его профессиональной деятельности. Тот отвечает: «Да, конечно, но, кроме того, я еще и...» (называет то, что он в себе ценит и считает, что заслуживает за это внимание). Затем партнеры меняются ролями, после чего делают шаг влево и, таким образом образуют новые пары. Все повторяется до тех пор, пока не будет сделан полный круг. Выполнив упражнение, участники группы обсуждают, какие чувства они испытывали, какие знаки внимания оказывали они и их партнеры в их адрес.

4. Завершения занятия. Рефлексия.

5. Прощание. Д/задание. Заполнить 3 ступень к Гармонии – «Удивительные острова океана жизнедеятельности».

Занятие 4. Непонимание

1. Подготовка. Упражнение «Заросли».

2. Введение в тему. Упражнение «Зеркало».

Участники делятся на пары и встают лицом друг к другу. Один - ведущий, другой - ведомый. Ведущий начинает делать медленные движения руками, ногами, туловищем под музыку. Ведомый отражает движения партнера - как зеркальный образ. Через 5 минут меняются ролями. По окончании задания участники делятся своими ощущениями. На упражнение отводится 15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Когда мы не понимаем».

Участникам предлагается затронуть ситуации, когда непонимание происходит на уровне мировоззрения, воспитания и др. достаточно сложных уровнях, то можно всем вместе разобрать какую-нибудь ситуацию, предложить способы решения проблемы. Для этого хорошо подойдут упражнения-сценки, где команда (или несколько команд) выбирает ситуацию, в которой это непонимание проявилось, разыгрывают по ролям, а также в этой сценке показывают, что должны делать участники ситуации, чтобы разрешить это непонимание. На обдумывание ситуаций, способов выхода из них, репетицию сценок дается 2-3 минут. На демонстрацию перед остальными участниками или ведущими сценок, объяснение 10 минут. На обсуждение упражнения — 5 минут.

Упражнение. «Хочу - не хочу, но делаю... ».

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

4. Завершение занятия. Сказка «Талант».

Ходил по дорогам парень, отдавал свой талант.

- Слышь, дед, возьми мой талант.

- Зачем он мне нужен - свой некуда девать.

- Слышь, принц, возьми мой талант.

Получил плетью.

- Красавица, возьми мой талант.

- Заходи.

Зашел, так и жить остался. Талант-то девка в сундук заперла, к своему поближе. Через год родился у них сын, потом дочь обосновалась. Как выросли - никто не заметил. Вот исполнилось сыну семнадцать лет, стал он в путь собираться. Наготовила ему мать суму еды и браги, а как ночью все легли спать, отец прокрался и в тот сыновний мешок тихонько талант засунул.

Сладко вольной птице петь, да не долго. Едет сын сквозь дремучие леса, широкие степи, кристальные горы. Любо-дорого смотреть на молодца. А у него самого мешок все тяжелее делается. Растет талант на свободном воздухе.

Устал он не в меру, загрустил, слез с коня в поле. "Дай, - думает, - посмотрю, что в мешке поселилось". Открывает - а там талантище!

Здоровущий, аж из мешка прет. Парень быстро смекнул, что к чему. Прямо там, где был, не сходя с дороги, выстроил корчму, кузницу, магазин.

Талант все покроет!

Дела его пошли успешно. Завел семью, выросли дети. Когда старшему сыну исполнилось семнадцать, от таланта оставался уже маленький кусочек. Отец и сам от него устал, и когда сын в дорогу собрался, отдал ему весь талант, сколько ни было. "В твоих годах у меня самого еще и меньше было".

Так и стал он ездить по белу свету, талант нарастал, а он его раскидывал. От таланта всегда оставалась малая толика. Много лет прошло или мало, да только и у него подрос сын. Ясное дело, что в семнадцатилетие досталась ему та толика вместе с мешком да с запасом провизии. Вот и он выехал на вольную ширь. Едет, едет, талант растет. Вот уже целый мешок им наполнился. "Уж я его не растрочу как отец", - думает сын. Глянул вокруг: ничего нет, трава, кусты. Жаворонки поют. Течет река. Хочется сыну найти что-то поважнее. Он прислонил мешок у дороги, а сам - к реке. "Что у тебя, река, под водою?" Река журчит: ничего нет, песок да камни, дно. Он - к траве, стал перед ней на колени: "Скажи, трава, что больше тебя, что дальше тебя, что важнее?" Трава мягко вяжет свои слова: нет ничего. Он побежал к дереву... А пока бегал, талант его с дороги и украли. На том и сказка кончилась.

С той поры гуляет талант по свету. К тебе попадет - ой, к тебе попадет! - что будешь делать?

4. Завершение занятия. Рефлексия.

5. Прощание. Д/задание. Заполнить 4 ступень к Гармонии, рисунок – «Этот непонятливый лес», смешной комментарий к рисунку.

Занятие 5. Обида

1. Подготовка. Упражнение «Подуй на свечу».

2. Введение в тему «Зачин сказки». «В этом темном царстве живет коварный злодей, который любит управлять чувствами других людей. Он залезает в мысли и говорит всякие гадости, от которых сложно отвлечься. Он говорит: «Бедный ты, бедный, все тебя обижают». И в этом царстве живут люди, которые поддались его влиянию. Они не смогли уйти от него и ходят обиженные на всех...».

Упражнение «Мне обидно, когда...».

Участники пишут на листочках фразу, начинающуюся словами: «мне обидно, когда...» и заканчивают предложение, обозначая свою обиду. Затем каждый участник, по кругу, проговаривает свою обиду. Далее участникам предлагается изобразить обиду.

3. Основная часть. Обсуждение-игра «На что похожа обида».

Каждый участник по кругу говорит «моя обида похожа на...» и изображает. Следующий продолжает, говоря «обида (имя предыдущего участника) похожа на..., а моя обида похожа на...» и тоже изображает. Далее по принципу снежного кома.

Упражнение «Сказка сказке рознь».

Сочинение Критика.

Как, кап, кап... Много лет тому назад у подножья высоких гор в цветущей долине Ива росла у ручья. А рядом с ручьем возле леса стоял (да и стоит до сих пор) маленький домик. Это мы с моей внучкой Манькой в домике живем-поживаем, а добра не нажили пока. Как, кап, кап... Ну вот, глядите, люди добрые, вон и крыша протекает. И послала меня Манька на базар: денег у нее не было, она и решила: продам чего-нибудь. Ей самой страшно было ехать, она меня с утрачка и отправила. Сел я в лодку, и по Лень-ручью - на базар.

Кап, кап, кап... Что? Опять? Да не волнуйся ты, это просто маленькая недодуманная сказочка - боевичок плачет и слезинки капает. Да? Ну... Что ж она сразу не сказала... Ну давай, сказочка, выкладывай-ка суть свою.

- Ну что с тобой делать? Все сказки как сказки, а тебе хоть кол на голове теши - ни в какую. Иди и макнись в солнечный свет!

Я собрал все свои сказки недавно. Старые они были, поломанные и запачканные. Кто такие возьмет? Эх, молодость! Плюнул, выбросил мешок со сказками за крыльцо. Там и валяется. Кто интересуется - подходи, выбирай.

Обсуждение: Этапы конструктивного избавления от обиды.

Принятие и признание обиды.

Анализ причин поведения обидчика.

Прощение обидчика.

Этап генерации альтернативных способов решения проблемы.

Этап выбрасывания обиды.

4. Завершение занятия. Упражнение «Мусорное ведро».

«Обижаемый» предлагает скомкать листочки с предложениями «мне обидно, когда..», и выбросить в мусорное ведро со словами «Эта обида мне больше не нужна! Эта темнейшая мысль мне больше не нужна».

5. Прощание. Д/здание. Заполнить 5 ступень к Гармонии – «Умей сохранять теплоту отношений».

Занятие 6. Грусть

1. Подготовка. Разминка. Упражнение «Передай движение».

2. Введение в тему. Упражнение «Сказка о милостивой судьбе».

Росло два деревца: молодых и красивых. Вечерами они шептались о судьбе.- Я вырасту высоким и раскидистым, - говорило одно. - У меня в ветках поселятся птицы. В моей тени будут укрываться олени и зайцы. Я первым буду встречать солнечные лучи и утренний ветерок. Пройдет время, и меня окружит поросль моих детей. Они будут такие маленькие и замечательные...

- Нет, говорило другое, - расти страшно. Зимой бьют морозы, летом сушит солнце. Целый день труди корни, гони воду вверх, корми листья. Нет, пусть лучше меня возьмут дровосеки, а потом плотник выточит из меня что-нибудь прекрасное. Я буду лежать на бархатной подушке...

И что бы вы думали? Пришел бородатый дровосек и срубил второе дерево. Часть его сожгли в печке, а из ствола плотник сделал резную шкатулочку. И долго шкатулка лежала на бархатной подушке, храня в себе сережки, бусы и дорогие духи. Потом разохлась потихоньку, замочек сломался. Шкатулку отдали детям, они ее быстро доломали и выкинули. Где-то на дворе валялись ее щепочки до зимы, а там уж - спроси у ветра! Ветер станет спрашивать деревья в лесу, и одно из них - то, что было когда-то первым деревцем, - расскажет, что вороны свили на нем гнездо, встроив в стенки щепочки старой шкатулки, так подружки узнали друг друга и подивились милостивой судьбе.

Они достигли своих целей...

3. Основная часть. Обсуждение «Мне бывает грустно, когда...».

Упражнение «Рисунок грусти».

Все вспоминают грустные моменты своей жизни, что они делают, когда грустно. Раздаются листы бумаги, карандаши. Дается задание изобразить на рисунках грусть или какой-нибудь грустный момент в жизни.

После того, как рисунок закончен, участники делятся своими чувствами, рассказывают (по желанию) о том, что нарисовано, что им хотелось изобразить на своем рисунке.

4. Завершение.

Упражнение «Танцы-противоположности».

Участникам предлагается разбиться на пары. В танце вы должны изобразить различные чувства. Чувства, которые вы изображаете обязательно должны быть противоположными. Например, один из вас изображает веселье, а другой соответственно - грусть. Скажите своим танцем, что нам грустно-прегрустно или, наоборот, весело - превесело.. Когда я хлопну в ладоши, поменяйтесь ролями (1-2 мин). Затем поменяйтесь парами.

5. Прощание. Д/здание. Заполнить 6 ступень к Гармонии – «Учись разрешать конфликтные ситуации».

Занятие 7. Гнев

1. Подготовка. Разминка. Игра «Выведи из равновесия».

Участники стоят в парах друг напротив друга, соприкасаясь только ладонями. Задача: не применяя силы, вывести противника из равновесия. Ладони не расцеплять.

2. Введение в тему. Обсуждение.

Ведущий спрашивает участников, какие чувства, желания они испытывали во время упражнения. Можно спросить участников о том, как они привыкли действовать в спорах и конфликтах — силой или хитростью?

Ведущий просит ответить на вопрос «Какие способы снятия напряжения Вы знаете?». Можно предложить свои: поговорить с другом, побегать, побить подушку, написать об этом в дневнике и др.

Примечание: подобное обсуждение можно устраивать после каждого упражнения в этом занятии. Чем больше — тем полезнее. Все зависит только от готовности участников к этому, оттого, насколько они сильно устают от обсуждений и дискуссий.

3. Основная часть. Игра «Кричалка».

Теперь одна из команд получает слово «да», а вторая - слово — «нет». По команде ведущего каждая команда должна говорить свое слово. Сначала команды начинают с шепота, но постепенно говорят все громче и громче, в итоге все должны кричать изо всех сил. По команде ведущего (колокольчик или хлопанье в ладоши) все затихают. Упражнение повторяется несколько раз. Обсуждение: Как выглядят люди, которые гневно что-то кричат? С чем этот образ у Вас ассоциируется?

Упражнение «Рубка дров».

Проведение: «Кто из вас хоть раз рубил дрова или видел, как это делают? — спрашивает ведущий. — Покажите, как нужно держать топор. В каком положении должны находиться руки и ноги? Встаньте так, чтобы вокруг осталось немного свободного места. Будем рубить дрова. Поставьте кусок бревна на пень, поднимите топор над головой и с силой опустите его. Можно даже вскрикнуть: «Ха!» Для проведения этой игры можно разбиться на пары и, попадая в определенный ритм, ударять по одной чурке по очереди. Тренер в начале «рубки» предлагает работать лениво, неспешно. Затем предлагает работать так, как будто Вы очень опаздываете и вам надо быстрее закончить. Третья ситуация – участник сильно рассержен, вне себя от гнева, и чтобы успокоиться пошел порубить дрова.

Обсуждение: насколько быстро Вам удалось переключиться на активную деятельность, прочувствовать свою накопившуюся агрессивную энергию и «истратить» ее во время игры?

Упражнение «Медитация».

Записать 10 наименований предметов, вещей, событий, которые доставляют удовольствие.

Медленно сосчитать предметы, никак эмоционально не окрашенные: листья на ветке, буквы на отпечатанной странице и т. д.

Потренировать свою память, вспоминая 20 осуществленных вчера действий.

В течение двух минут запомнить те качества, которые вам больше всего в себе нравятся, и привести примеры каждого из них.

Рефлексия ощущений:

Удалось ли вам длительно сосредоточить свое внимание на каком-либо объекте? На чем легче удерживать внимание — на предмете или звуке?

От чего это зависит? Какие свойства внимания необходимы для концентрации?

4. Завершение. Упражнение «Сосредоточение на эмоциях и настроении». Инструкция преподавателя: Сосредоточьтесь на внутренней речи. Остановите внутреннюю речь.

5. Прощание. Участники становятся в круг, берутся за руки. Каждый по кругу называет чувство, с которым он завершает занятие. Проведение «прощального» ритуала.

Д/задание. Заполнить 7 ступень к Гармонии – «Дай выход негативной энергии».

Занятие 8. Замороженные чувства

1. Подготовка. Упражнение «Броуновское движение».

Уникальность этого упражнения заключается в том, что в течение короткого отрезка времени действительно можно снять излишнее мышечное напряжение, обрести свободу и раскованность движений. Участники становятся в круг и начинают, вначале медленно, а затем во все убыстряющемся темпе двигаться навстречу друг другу, стараясь избежать столкновения. Дойдя до границы круга, они разворачиваются и выполняют движение по обратной траектории.

Задание имеет несколько уровней сложности: на первом этапе перемещение осуществляется с открытыми глазами лицом друг к другу. Постепенно движение убыстряется и переходит в бег; в работу вовлекаются руки, которые помогают участникам лавировать. На втором этапе упражнения они движутся спиной друг к другу, изредка поворачивая голову для ориентации в пространстве.

Упражнение «Огонь – лед».

Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела. Участники выполняют упражнение, стоя в кругу. По команде ведущего «Огонь» участники начинают интенсивные движения всем телом. Плавность и степень интенсивности движений выбираются каждым участником произвольно. По команде «Лед» участники застывают в позе, в которой застигла их команда, напрягая до предела все тело. Ведущий несколько раз чередует обе команды, произвольно меняя время выполнения той и другой.

2. Введение в тему. Игра «Замороженный и реаниматор».

Для размораживания ведущий предлагает участникам самим поучаствовать в игре как замороженные, чтобы научиться, как это делается. Один из участников становится «замороженным», его задача быть как можно более равнодушным. Второй — реаниматор — должен, не касаясь его и не говоря никаких слов, заставить «замороженного» двигаться или смеяться. Игра повторяется несколько раз с разными участниками (добровольными или по выбору ведущих).

3. Основная часть. Танец «Пять движений».

Проведение: прослушать по очереди мелодии и подумать: кто бы мог танцевать каждую мелодию? какие должны быть движения?

Мелодия: «Течение воды» — плавная. Движения под нее нерезкие, неторопливые: мягкие, переходящие из одного в другое.

Мелодия: «Переход через чашу» — импульсивная музыка, резкие, сильные, рубя: движения.

Мелодия: «Сломанная кукла» — хаотичный набор звуков, обрывистые, незаконченные движения.

Мелодия: «Полет бабочки» — лирическая, плавная мелодия, легкие, изящные движения.

Мелодия: «Покой» — спокойная, тихая музыка.

А теперь все пять мелодий будут звучать без остановки. Участники танцуют танец «Пять движений».

4. Завершение занятия. Рефлексия.

Что больше всего понравилось? Кому какие движения было приятно делать? Какие чувства вы испытывали при выполнении танца? Насколько музыка помогала сделать эмоции и чувства ярче?

5. Прощание. Д/задание. Заполнить 8 ступень к Гармонии – «Ритмы свободы».

Занятие 9. Радость

1. Подготовка. Упражнение «Мудрец из храма».

Участникам сообщается, что данное упражнение относится к медитативным техникам. Предлагается закрыть глаза, расслабиться, слушать медитативную музыку и представить себе храм, в котором участники тренинга встречаются с мудрецом из храма. Каждый может мысленно задать вопрос своему мудрецу и получить ответ на них. Постарайтесь найти ответ на вопрос «Сколько в Вашей жизни места занимает Радость?».

2. Введение. Упражнение «Лабиринт».

Жрец подводит добровольца к лабиринту (доброволец стоит с завязанными глазами спиной к лабиринту). Ведущий объясняет, что необходимо пройти лабиринт, вслепую найти путь к источнику радости, который находится в самом конце лабиринта. Далее участник проходит лабиринт. Жрец помогает ему советами, куда идти (направо, налево, вперед, осторожно, стой и др.). При этом жрец стоит за границей лабиринта. Когда участник добирается до источника, то ведущий подходит к нему и развязывает глаза. Так каждый из членов команды проходит через лабиринт.

Упражнение «Слепой — поводырь».

Проведение: группа делится на две команды — «поводырей» и «слепых». Задача «слепого» — закрыть глаза и найти в группе «поводыря». Для этого необходимо двигаться по помещению с закрытыми глазами в полной тишине. Первый, с кем столкнется «слепой», станет его «поводырем». Главное — невербальное взаимодействие. Отметим, что выбор может быть сознательным, если все участники разделяются на пары по обоюдному желанию. Однако для сравнения ощущений полезно повторить упражнение со случайно найденными «поводырями». После смены ролей и повторения упражнения в различных вариантах участники сначала в парах, а затем в группе обсуждают происходившее.

3. Основная часть. Упражнение «Групповое рисование по кругу».

Проведение: на листе бумаги необходимо нарисовать незатейливую картинку или просто цветные пятна, а затем передать эстафету следующему участнику для продолжения рисунка. В итоге каждый рисунок возвращается к своему первому автору. После выполнения этого задания обсуждается первоначальный замысел. Участники рассказывают о своих чувствах. Коллективные рисунки можно прикрепить к стене: создается своеобразная выставка, которая какое-то время будет напоминать группе о коллективной работе в «чужом пространстве». Данная техника может вызвать агрессивные чувства, обиды. Поэтому психолог должен предупредить участников о

бережном отношении к работам друг друга и конечно напомнить о теме рисунка - «Мир Радости».

Упражнение «Джаз тела».

Проведение: включается музыка. Мы будем выполнять под музыку ритмические движения. Сначала только поворачивать голову в разные стороны (направо и налево) в разном ритме.

Теперь двигаются только плечи: то вместе, то попеременно, то вперед, то назад, то вверх, то вниз. Далее — движение рук. Потом бедер и ног. Теперь постепенно прибавляем движения по порядку: голова + плечи + руки + бедра + ноги. Танцуем, свободно передвигаясь по всему ковру.

Музыка прекратилась. Все легли на ковер — слушаем тишину. Прислушиваемся к своему дыханию, оно становится спокойнее. Послушаем свое сердцебиение, как оно становится тише.

Представляем себе, как выглядит спокойный человек.

Игра «Послание самому себе». Участники тренинга выстраиваются в одну шеренгу так, чтобы на левом фланге осталось достаточно места для еще одной такой шеренги. Правофланговый говорит своему соседу какую-нибудь фразу, которую он желал бы услышать сегодня утром, а сам бежит на левый фланг. Сосед передает эту фразу по цепочке, причем он должен передать смысл, а повторять все предложение дословно не обязательно. Так фраза передается по цепочке. Дождавшись, когда фраза пройдет двух-трех участников, член тренинговой группы, ставший теперь правофланговым, передает тем же путем послание для себя и перебегает на левый фланг, и так далее, пока все участники не пошлют и не получат обратно послания сами себе.4. Завершение занятия. Упражнение «Пожелание».

Все сидят в кругу, и каждый по кругу высказывает свои пожелания сначала одному, затем другому и так всем участникам тренинга.Рефлексия “Мне сегодня...”Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, и ответить на вопрос «Оправдались ли ваши ожидания?»

5. Прощание. Д/задание. Заполнить 9 ступень к Гармонии – «Умей ценить добрые отношения».

Занятие 10. Любовь

1. Подготовка. Энергизатор «Импульс».

Участники сидят в кругу, держатся за руки. Ведущий пожимает руку соседу, тот должен передать пожатие дальше. Чем меньше времени затрачивается, тем лучше.

Упражнение «Картина па спине».

Игроки делятся на пары. Партнеры самостоятельно решают, кто из них будет А, кто - Б. В первом раунде Б становится за А и пальцем «рисует» на его спине отдельные буквы. Игрок А должен угадывать их. При этом глаза А закрыты. Желательно, чтобы игроки были в тонкой одежде. Если А отгадывает буквы, игрок Б может писать простые слова и даже фразы. На выполнение задания отводится 5 минут. В следующем раунде игроки меняются ролями. Рефлексия:

Насколько каждый был доволен «художником»?

Удалось ли настроиться на совместную работу?

Какая роль была более выполнима и доставила больше удовольствия?

Упражнение «Спинка».

Нужно встать спина к спине, опираясь друг на друга так, чтобы обоим было удобно, комфортно. В дальнейшем пару, нашедшую удобное положение, тренер объединяет в одну большую группу, где каждый находит для себя удобное и комфортное положение.

2. Введение в тему. Обсуждение «Как на языке мимики и жестов проявляется любовь».

Упражнение «Улыбка».

Японская поговорка гласит: «Сильнейший тот, кто улыбается».

Улыбка — это эффективный инструмент позитивного воздействия на себя и окружающих. Если мышцы лица «работают на улыбку», то происходит гораздо большее, чем вы можете себе представить: мышцы активизируют нервы, расположенные в них, и тем самым в мозг «посылается» позитивный сигнал. Вы можете это проверить прямо сейчас. Улыбнитесь (неважно, если получится гримаса, вся суть в том, что работают нужные мышцы). Сохраняйте это положение примерно 30 секунд. Если вы честно проделаете этот эксперимент, то сможете однозначно констатировать: что-то все же «происходит». Было бы хорошо, если бы вы описали ваши впечатления, не откладывая.

Если вы впервые проделали это упражнение, то теперь вы знаете, что после него всегда чувствуешь себя лучше, и готовы приступить к регулярным тренировкам.

3. Основная часть. Упражнение «Сочини сказку».

Группа разбивается на подгруппы по четыре-пять человек. Ведущий предлагает зачин одной из сказок. Он просит участников представить, что в сказке в метафорической форме отражена проблема, которая была решена с помощью любви.

Участники должны, во-первых, выбрать различные проблемы; во-вторых, представить, что это за человек и в каких жизненных ситуациях актуализировались в указанной проблеме; в-третьих, придумать продолжение сказки, которое в метафорической форме содержало бы способ преодоления жизненных трудностей с помощью эмоции любви.

В течение двадцати минут участники работают в подгруппах, после чего предлагают остальным свою сказку. Комментарии авторов относительно сути проблемы и образа «героя» лучше выслушивать после знакомства с созданной ими сказкой.

Зачин:

К Писателю попала в руки Волшебная Книга. Ее страницы были пусты. Но стоило описать в ней какое-нибудь придуманное событие, как оно происходило в реальности. Даже выдуманные существа и целые народы могли бы появиться на свет, если о них написать в Книге. Но Книга имела еще одну особенность: записанное на ее страницах (а их было ровно сто) нельзя было исправить — ни одной буквы...

Упражнение «Рисунок будущего».

В распоряжение участников тренинга предоставляются карандаши, краски и бумага. Им предлагается устроиться удобно там, где они будут чувствовать себя максимально свободно. Не ставя никаких ограничений, участники должны нарисовать свою будущую жизнь и профессиональную деятельность так, как они хотели бы, чтобы она сложилась. Необходимо указать дороги, ведущие к вершинам, на которые хотят взойти участники. По окончании работы участников тренинга составляется картинная галерея. Все участники, проходя вдоль этой галереи, обсуждают изображения, не называя имени автора рисунка.

4. Завершение занятия. Рефлексия. “Мне сегодня...”

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”

5. Прощание. Упражнение «Чемодан пожеланий».

Участникам тренинга предлагается сказать пожелания всем. Эти пожелания должны быть связаны с профессиональной деятельностью и адресованы конкретному человеку. Все участники тренинга записывают высказываемые пожелания в свой адрес, а в конце ранжируют их по степени значимости для себя. В конце занятия проводится опрос, в котором все желающие высказывают свое мнение о проводимом тренинге.

Д/задание. Заполнить 10 ступень к Гармонии – «Чего я достиг и чему научился?».