

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ МЧС С  
РАЗНОЙ СКЛОННОСТЬЮ К РИСКУ (НА ПРИМЕРЕ БОЙЦОВ  
КАРАУЛА ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ)**

Дипломная работа  
обучающегося по специальности  
37.05.02 Психология служебной деятельности  
(специализация «Морально-психологическое обеспечение  
служебной деятельности»),  
очной формы обучения, группы 02061304  
Борозенец Ирины Владимировны

Научный руководитель:  
к.псх.н. доц. каф. возрастной и  
социальной психологии  
Шкилев С.В.

Рецензент:  
зав. каф. психологии  
и дефектологии ОГАОУ ДПО  
«БелИРО», к.псх.н.,  
Гуськова Е.А.

БЕЛГОРОД 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МЧС КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.....	8
1.1. Понятие профессионального выгорания и факторы, способствующие его возникновению.....	8
1.2. Склонность к риску как профессионально-личностная особенность работников МЧС.....	25
1.3. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников МЧС.....	34
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС С РАЗНОЙ СКЛОННОСТЬЮ К РИСКУ.....	40
2.1. Организация и методы исследования профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску.....	40
2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования...	43
2.3. Практические рекомендации и программа тренинга, направленная на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	78
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	84
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления...	84
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	97
Приложение 3. Результаты математико-статистической обработки.....	104
Приложение 4. Программа тренинга, направленная на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС.....	106

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования:** профессиональная деятельность пожарных государственной противопожарной службы МЧС России связана с чрезвычайными, экстремальными и кризисными ситуациями, которые оказывают негативное влияние на здоровье специалиста. Условия профессиональной деятельности пожарных характеризуются длительным и интенсивным воздействием экстремальных факторов: высокой эмоциональной вовлеченности в общение с пострадавшими, угрозы неудач, неопределенности, учащения природных, социальных и техногенных катастроф и др., в связи с чем, предъявляющих повышенные требования к физическим и психическим ресурсам, что зачастую сопровождается физическим и психическим перенапряжением в виде профессионального выгорания.

По мнению П.П. Буткова и О.В. Гуменюк [9] профессиональное выгорание представляет собой процесс, динамическое состояние личности, которое характеризуется утратой способности, стремления, снижением эмоционального и энергетического потенциала личности (работника) ниже уровня, позволяющего ему с требуемым качеством выполнять профессиональные обязанности в течение различных по длительности интервалов времени.

В зарубежной и отечественной литературе проблемой выгорания занимались Дж. Гринберг, Э. Морроу (стадии профессионального выгорания), В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач (опросник профессионального выгорания), тем не менее, до настоящего времени не выработано единой концепции профессионального выгорания, и, соответственно, есть противоречия, сложности в определениях и понятиях. В современной психологической литературе нет четкого разделения понятий «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание».

Изучению особенностей профессионального выгорания сотрудников МЧС посвящено исследование проблемы профессиональной подготовки военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел (С.С. Алексанин, Ю.Г. Баскин, А.Э. Болотин, А.А. Грешных, В.Л. Марищук, М.И. Марьин, В.Л. Пашута). Также исследования в этой области отражены в работах таких известных психологов и ученых, как С. Джексон и К. Маслач (создателей методики МВИ), Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (работавших над адаптацией МВИ), Н.А. Аминовой, В.В. Бойко, А. Бродски, М.Ю. Гороховой, А. Гриффитс, Е.П. Ильиной, Т. Кокс, В.Е. Орла, Н.В. Самоукиной, Т.В.Форманюк, Е. Эделвич, и др. привели к созданию структурированной системы разнообразных подходов. В то же время, разнообразие теорий и методик по исследованию синдрома не снижает актуальности проблемы, изучение которой важно с точки зрения теоретического анализа возникновения профессионального выгорания в конкретных жизненных ситуациях.

Исследование проблемы профессионального выгорания сотрудников МЧС имеет важное значение для своевременного выявления и предотвращения психологическими службами развития стрессов и возникновения суицидального риска. Освещаемый вопрос неоднократно рассматривался в рамках исследований российских и международных научных форумов, однако дополнительное изучение и анализ работы сотрудников служб, занимающихся экстремальной деятельностью, позволяют более четко обозначить границы проблемы и уделить особое внимание предупреждению подобных деструктивных процессов.

**Проблема исследования:** каковы особенности профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску?

**Целью** нашего исследования является изучение особенностей профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску.

**Объект исследования:** профессиональное выгорание сотрудников МЧС.

**Предмет исследования:** профессиональное выгорание сотрудников МЧС с разной склонностью к риску.

**Гипотеза:** профессиональное выгорание у сотрудников МЧС с разной склонностью к риску будет иметь особенности, а именно, для сотрудников с высокой склонностью к риску будет свойственен низкий уровень профессионального выгорания, а для сотрудников с низким уровнем склонности к риску высокий уровень профессионального выгорания.

**Задачи исследования:**

1. Дать теоретическое обоснование профессиональному выгоранию сотрудников МЧС с разной склонностью к риску;
2. Изучение профессионального выгорания сотрудников МЧС;
3. Изучить особенности профессионального выгорания сотрудников МЧС в зависимости от их склонности к риску;
4. Изучить характер связи профессионального выгорания сотрудников МЧС с их склонностью к риску;
5. Разработать рекомендации и программу тренинга направленную на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС.

**Теоретическая основа исследования** заключается в конкретизации понятия профессионального выгорания как дезадаптивного явления, уточнении и углублении представлений о его сущности, генезисе, качественном и индивидуальном своеобразии. На основе теоретико-методологического анализа обобщены и систематизированы научные представления о детерминантах профессионального выгорания, теоретически обоснована определяющая роль личностных факторов его возникновения.

Результаты исследования дополняют научные представления о механизмах развития синдрома профессионального выгорания у сотрудников МЧС, получены новые данные о взаимосвязи между уровнем выраженности

синдрома и уровнем склонности к риску. Исследование расширило теоретическое представление о синдроме профессионального выгорания у сотрудников МЧС в контексте специфики их профессиональной деятельности.

Выбор методов и конкретных методик исследования для получения информации об особенностях профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску осуществлялся в соответствии с целями и задачами настоящей работы.

В исследовании использовались следующие **методы**:

1. Организационные методы – метод поперечных срезов;
2. Эмпирические или методы сбора данных – опросный метод и констатирующий эксперимент;
3. Методы обработки полученных данных – программы MS Excel и IBM SPSS Statistics 20, непараметрический статистический критерий для независимых выборок критерий Н-Крускала-Уоллиса и корреляционный анализ данных.

В исследовании использовались следующие **методики**:

1. Опросник выявления профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирован Н.Е. Водопьяновой);
2. Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний К.К. Яхин, Д.М. Менделевич (адаптирован В.Д. Менделевич);
3. Методика диагностики степени готовности к риску А.М.Шуберта (адаптирован А.Г. Шмелевым).

**База и выборка исследования:** исследование проводилось на базе Главного управления МЧС России по Белгородской области. Объем выборки 93 испытуемых.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что полученные данные могут быть использованы психологами МЧС России в целях прогнозирования, профилактики и коррекции профессионального выгорания, улучшения психологического здоровья сотрудников МЧС и

повышения эффективности их профессиональной деятельности. Полученные эмпирические данные могут быть учтены при адаптации и дальнейшем профессиональном росте сотрудников МЧС. Результаты исследования дают психологам МЧС возможность проведения как консультационной, так и профилактической работы по предупреждению развития синдрома профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Апробация проводилась на кафедре возрастной и социальной психологии факультета психологии Педагогического института НИУ «БелГУ»; на научно-практической конференции «Прикладные исследования в возрастной, педагогической и социальной психологии», состоявшейся в рамках Недели науки НИУ «БелГУ» – 2018.

**Структура и объем работы.** Дипломная работа состоит из введения, двух глав включающих параграфы, заключения, списка использованных источников и трех приложений. Объем работы без приложений – 83 стр.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МЧС КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

## **1.1. Понятие профессионального выгорания и факторы, способствующие его возникновению**

Возникновение профессионального выгорания очень часто обусловлено внутренним накапливанием отрицательных эмоций, которые не имеют выхода и разрядки. В последние годы в России, как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания или выгорания работников.

По мнению Л.В. Пироговой «профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Возникновению профессионального выгорания способствует внутреннее накапливание отрицательных эмоций, при отсутствии возможности избавления от них. По существу, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения» [44, с. 97].

Проявлению повышенного интереса к феномену выгорания у американских психологов послужило создание в США в 60-х гг. XX в. социальных служб помощи инвалидам, людям пережившим насилие, безработным, женам алкоголиков, ветеранам вьетнамской войны и т.д. Центры реабилитации принимали клиентов с различными трудностями и психологическими проблемами. В обязанности сотрудников входила моральная поддержка посетителя: выслушать, посочувствовать, помочь советом. Подбор рабочего персонала проводился очень тщательно, сотрудники проходили хорошую подготовку, однако через некоторое время начались осложнения. От посетителей стали поступать жалобы о



равнодушии, невнимании и грубости сотрудников. На основании возникших трудностей при выполнении профессиональных обязанностей сотрудников, было проведено исследование, в результате которого ученые заявили о существовании профессионального выгорания, или «стресса общения».

В научный обиход понятие «профессиональное выгорание» было введено в 70-х годах XX в. и изначально относилось к специалистам, работающим в сфере «человек-человек»: психологам, психотерапевтам, социальным работникам и врачам. То есть, к представителям тех профессиональных групп, которые постоянно сталкиваются с негативными эмоциональными переживаниями клиентов, вовлекаются в них и, как следствие, испытывают повышенное эмоциональное напряжение. Согласно современным представлениям, развитие профессионального выгорания не зависит от уровня занимаемой должности и квалификации специалиста.

Американский психиатр Х.Дж. Фрейденбергер [56], исследуя проблемы влияния профессиональной деятельности на личность, в 1974 году ввел понятие «burnout» (выгорание). Данное понятие он раскрыл как синдром, включающий в себя симптомы общей физической утомленности и разочарованности в профессиях альтруистического содержания.

Х.Дж. Фрейденбергер [56] наблюдал большое количество работников, испытывающих эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности, сопровождаемых рядом умственных и физических симптомов. Понятие «burnout» – «выгорание», которое использовалось в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков, Х.Дж. Фрейденбергер применил к состоянию умственного истощения, мотивации и работоспособности. Одновременно с наблюдениями Х.Дж. Фрейденбергера, социальный психолог К. Маслач [36], занимаясь изучением когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. К. Маслач обнаружила, что юристы также называют это явление

выгоранием (Professional burnout). Кроме того она обнаружила, что люди, дававшие ей интервью, вполне понимали значение этого термина.

Первые исследования были представлены с точки зрения клинического подхода (использовалось не стандартизированное интервью, наблюдение, анализ, разбирались симптомы выгорания). Сравнение результатов различных авторов было невозможно из-за отсутствия эмпирических данных, в связи с чем, многие противники требовали полного отказа от данного понятия.

Практические психологи были заинтересованы проблемой выгорания в большей мере, чем теоретики, что объясняет отсутствие систематических исследований данного явления. Ежедневная работа с выгоранием послужила более разностороннему представлению практиков о данном явлении. Кроме того, со времени появления термина «выгорание» исследование этого феномена было затруднено из-за его содержательной неоднозначности и многокомпонентности. С одной стороны термин «выгорание» не был тщательно определен, поэтому его измерение не могло быть достоверным, с другой стороны, из-за отсутствия соответствующего измерительного инструментария этот феномен не мог быть детально описан эмпирически.

Период конструктивного, целенаправленного экспериментального исследования выгорания наступил в 80-х годах. Различные научные идеи были дополнены научными методами исследования. Публикации работ К.Маслач поспособствовали более интенсивному изучению синдрома выгорания. На правах первооткрывателя данной проблемы К. Маслач представила свое определение: «выгорание – это эмоциональное истощение, следующее из стресса межличностного взаимодействия» [35, с.31]. Издание в 1986 году опросника «Maslach Burnout Inventory» (MBI), позволившего стандартизировать проводимые исследования, привело к тому, что изучение проблемы выгорания приобрело за рубежом практически массовый характер. Разработка стандартизированных измерений выгорания дала исследователям более точные определения и методические инструменты. В разы увеличилось

количество публикаций о выгорании, и оно стало изучаться не только в США, но и в других странах.

В 10 пересмотре Международной классификации болезней синдром выгорания был описан под рубрикой Z.73.0 как «выгорание – состояние полного истощения» [50, с.47]. Люди с синдромом выгорания обычно имеют сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции.

Рассмотрим становление и развитие понимания сущности данного явления. К. Маслач и С.Е. Джексон [34] определяют синдром выгорания как трёхмерный конструкт, который включает эмоциональное истощение; деперсонализацию (тенденцию развивать негативное отношение к клиентам); редукцию личных достижений, которая проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя в профессиональном плане, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекладывание её на других. По мнению К. Маслач [35] структура профессионального выгорания включает:

- психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Признаками истощения являются: безразличие к окружающим; эмоциональное и физическое утомление хронического характера;
- деперсонализация – специфическая форма социальной дезадаптации работника профессии системы человек-человек, которая выражается в ограничении контактов с окружающими на основании крайне негативного отношения к ним, повышение раздражительности в ситуации общения;
- редукцию личностных достижений – неадекватная, заниженная оценка собственных достижений в профессиональной деятельности.

Эти три элемента не были теоретически выделены до конструирования измерительного инструмента «Maslach Burnout Inventory» (МБИ). Они появились как результат факторного анализа эмпирических данных, полученных на разных выборках представителей коммуникативных профессий. То есть, данный конструкт получен в результате не дедуктивного, а индуктивного анализа. Данная структура является наиболее широко используемой в исследованиях по проблеме выгорания, однако в настоящее время ее концептуальные состояния подвергаются критике.

Менее известное определение выгорания было предложено П.Л.Брилл [6]. Он считает, что выгорание обладает двумя специфическими симптомами – дисфорические симптомы и снижение достижений на работе. Причина выгорания – неосуществимые ожидания. Определение П.Л. Брилл включает два критерия – связь с работой и отсутствие психопатологии. Это определение не допускает возможности возникновения выгорания вне профессиональной деятельности и выгорания среди лиц, страдающих психическими расстройствами.

1. Дисфорические симптомы – больше включают эмоциональное, чем психическое истощение. К ним также относятся негативные установки по отношению к другим, уменьшение продуктивности и эффективности деятельности.

2. Несоответствие между ожиданиями и эмоциональными требованиями, предъявленными работой, играют главную роль в развитии выгорания.

3. Выгорание рассматривается как состояние, связанное с работой, возникающее у «нормальных» индивидов, которые не страдают психопатологией и ранее функционировали на адекватном уровне.

А. Пайнс и Э. Аронсон [41] предложили несколько иное определение выгорания. Они включили физические симптомы и, по их мнению, выгорание также не ограничивается службами, работающими с человеком. Выгорание описывают как состояние физического, эмоционального и

психического истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере.

1. Физическое истощение характеризуется низким энергетическим уровнем, слабостью, хронической бессонницей и широким рядом физических и психосоматических жалоб.

2. Эмоциональное истощение включает чувство беспомощности, безнадежности и обманутости, которое в экстремальной ситуации может привести к эмоциональному взрыву.

3. Психическое истощение – это развитие негативных установок по отношению к себе, своей работе и жизни в целом, так как чрезмерные эмоциональные требования не ограничиваются службами, связанными с работой с людьми.

Таким образом, при изучении синдрома профессионального выгорания как одномерной конструкции А. Пайнс и Э. Аронсон рассматривают это явление как «состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях» [41, с.113].

Используя факторный анализ И.Ф. Иваничи и Р.Л. Шваб [20] пришли к выводу, что для определения выгорания к трехфакторной модели К.Маслач следует добавить четвертый фактор, «Involvement» (зависимость, вовлеченность), который характеризуется головными болями, нарушением сна, раздражительностью и др., а также наличием химических зависимостей (алкоголизм, табакокурение).

Существует также двухфакторный подход Д.В. Дирендонк, В. Шауфели и Х. Дж. Сиксма [15], согласно которому в синдром выгорания входят: эмоциональное истощение, которое находит проявление в жалобах на плохое физическое самочувствие, нервное напряжение и деперсонализация, проявляющаяся в изменении отношений к окружающим или к себе.

Однако большинство специалистов признает необходимость учета именно трех составляющих для определения наличия и степени профессионального выгорания.

Таким образом, исследования не только подтвердили правомерность этой структуры, но и позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив профессии, не связанные с социальной сферой. Это привело к некоторой модификации понятия профессионального выгорания и его структуры. Выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение; цинизм; профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

По мнению В.Е. Орела [37] явление выгорания характерно для очень широкого круга профессий, и первыми его сигналами служат увеличение числа прогулов, состояние депрессии, чувство субъективного неблагополучия и т.д. Зарубежные исследования работы врачей, учителей, полицейских и юристов показали, что эти профессии в большей степени подвержены влиянию феномена профессионального выгорания.

Анализ литературы показывает, что основные усилия исследователей были направлены на выявление факторов, вызывающих профессиональное выгорание. Традиционно они группировались в два больших блока, особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. В.Е. Орел и А.А. Рукавишников [39] выделили и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные. Определенной попыткой ответа на этот вопрос стало появление нескольких новых подходов к понятию выгорания, среди которых следует остановиться на подходе М.П. Лейтер и К. Маслач [29]. Он основан на идее рассмотрения взаимодействия личностных и

ситуационных факторов в возникновении профессионального выгорания. В ряде работ ставилась проблема взаимодействия разных групп факторов, вызывающих профессиональное выгорание. Так, Ж. Кэррол и В.Л. Белая [27] высказывали мысль об интегральном подходе к исследованию профессионального выгорания, которое рассматривается как экологическая дисфункция, вызванная интегральным взаимодействием личностных факторов и факторов окружающей среды.

Основная идея подхода, предложенного М. Лейтер и К. Маслач, заключается в том, что «профессиональное выгорание – результат несоответствия между личностью и работой» [29, с.301]. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения профессионального выгорания, авторы выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание как проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности. М. Лейтер и К.Маслач [29] предлагают шесть сфер такого несоответствия:

1. Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами. Основным является предъявление повышенных требований к личности и ее возможностям. Выгорание может привести к ухудшению качеств работы и разрыву взаимоотношений с коллегами.

2. Несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жесткой нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности, и контролем за ней. Результат этой активности – возникновение чувства бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности за нее.

3. Несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.

4. Несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде. Люди

процветают в сообществе и лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей, которых они любят и уважают. К сожалению, в некоторых видах деятельности работники изолированы друг от друга или имеют формальные социальные контакты. Однако наиболее деструктивным элементом в обществе являются постоянные и не решаемые конфликты между людьми. Они продуцируют постоянное чувство фрустрации и враждебности и уменьшают вероятность социальной поддержки.

5. Несоответствие между личностью и работой может возникнуть при отсутствии представления о справедливости на работе. Справедливость обеспечивает признание и закрепление самооценности работника.

6. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы, например, человека обязывают вводить кого-то в заблуждение, говорить что-то, не соответствующее действительности и т.п.

В 1998 году Э. Пэйнс [45] установила связь профессионального выгорания с чувством собственной значимости на рабочем месте, с карьерным ростом, независимостью и контролем руководства. В процессе оптимального и адекватного согласования «внутренних и внешних условий» происходит удовлетворение экзистенциальных потребностей работников, в связи с чем, угрозы и стрессы профессиональной деятельности переживаются как вызов надеждам, целям, смыслу и назначению, что практически не компенсируется поддержкой со стороны. Ей удалось выявить главные компоненты организационных факторов:

1) условия работы – данные факторы были изучены на основании временных параметров и объема выполняемой работы. Развитию профессионального выгорания способствует повышенная нагрузка. Сбалансированная рабочая деятельность, наличие перерывов и умеренные нагрузки способствуют снижению уровня профессионального выгорания;



2) содержание труда – необходимость поддержания благоприятного уровня взаимодействия с клиентами: количество, частоту их обслуживания, степень глубины контакта;

3) социально-психологические факторы – благоприятный психологический климат в коллективе.

В результате своих исследований Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова [12] приходят к выводу, что выгорание нельзя рассматривать только как следствие профессиональных стрессов. Существенную роль в динамике выгорания играют экзистенциальные стрессы. Происхождение профессионального выгорания является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений в профессиональной среде и семейной жизни, а также личных переживаний самоэффективности. Особое значение в противостоянии выгоранию имеет «баланс» удовлетворенности в самореализации в профессиональной и в личной жизни. В этом подходе наблюдается выход за пределы профессиональной среды и расширение сферы поиска причин рассматриваемого явления.

По мнению Е.В. Орела [38], профессиональное выгорание представляет собой полисистемное образование, которое включено в ряд взаимодействующих систем разного уровня, где базовой системой, в которой зарождается и развивается профессиональное выгорание, является система профессионального становления личности. Выгорание является профессиональным феноменом, элементом подсистемы профессиональных деструкций, т.е. формируется и проявляется в профессиональной деятельности, отрицательно влияя на ее протекание и результаты. Качественная специфика выгорания по сравнению с другими профессиональными деструкциями заключается в том, что оно является проявлением полного профессионального регресса личности, проникая практически во все ее подструктуры и нарушая их оптимальное функционирование. Как элемент подсистемы личности выгорание имеет

сходные особенности с психическими состояниями, но не сводится к ним по ряду признаков. Специфика выгорания как самостоятельного феномена заключается в том, что оно представляет собой психический феномен, интегрирующий в единое целое традиционные состояния и отличающийся от них по степени необратимости и устойчивости во времени, приближаясь по этим параметрам к психическим свойствам. Несмотря на качественную специфику функционирования профессионального выгорания в разных системах, его качественная определенность сохраняется, что находит отражение в специфике его содержания и общей направленности воздействия на параметры личности и деятельности профессионала.

В зарубежной и отечественной психологии продолжается дискуссия по поводу понимания, к какой категории психических явлений относится профессиональное выгорание. Одними авторами оно рассматривается как процесс (С. Chemiss, J. Edelwich, R. Brodsky), другими как состояние (К. Маслач, С.Б. Джексон, Н.В. Гришина), третьи не определились, или предлагают рассматривать выгорание, как межкатегориальное психическое явление (В.Е. Орел, А.А. Рукавнишников).

В психологической науке в настоящее время существуют определенные подходы, позволяющие объективно отнести профессиональное выгорание к той или иной категории психических явлений.

По мнению Л.В. Куликова [26] в рассмотренном делении психических явлений на процессы, свойства и состояния использованы различные критерии, положенные в основу данного деления. Тем не менее, всякое деление психических явлений будет в определенной степени условным, недостаточно четким. Почти любое психическое явление можно рассматривать как процесс психики, и как качество психики. Личностные свойства более устойчивы, но они изменчивы во времени, включены в разнообразную динамику взаимовлияний психических явлений, имеют фазы развития, различную выраженность в разные возрастные периоды, в разных ситуациях. Под этим же углом зрения следует анализировать и

профессиональное выгорание. Это психическое явление, которое имеет одновременно черты и сложной реакции и процесса.

Тем не менее, исходя из рассмотренных выше подходов к пониманию категории профессионального выгорания, и современного понимания определения психического состояния, по нашему мнению выгорание целесообразно отнести к психическим состояниям.

По мнению Н.Д. Левитова «психическое состояние представляет собой целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, показывающих своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности» [28, с.251]. Он подчеркивает, что состояние есть нечто целостное, своего рода синдром.

Весьма существенно для состояния профессионального выгорания то, что оно (психическое состояние), как сказано в определении, на некоторое время характеризует психическую деятельность, а характеристика всегда подчеркивает своеобразные и типические черты. Так состояние, выгорание достаточно своеобразно и типично, чтобы отличить его от противоположного состояния вовлеченности. Это понятие было предложено К. Маслач [36], которое характеризуется прямо противоположными выгоранию составляющими: энергичностью, включенностью в работу, самоэффективностью.

Своеобразие психического состояния, прежде всего, означает своеобразие протекания психических процессов. Так состояние профессионального выгорания характеризуется своеобразными эмоциональными переживаниями, отклонениями в области ощущений, восприятия и мышления.

Профессиональное выгорание является продолжительным состоянием, характерным для профессионалов, которые находятся в профессиональной ситуации, предъявляющей высокие требования к эмоциональной сфере, и

имеющего характерную структуру в виде эмоционального истощения, деперсонализации (профессиональной отстраненности) и редукции профессиональных достижений (снижения профессиональной самооценки). Данный феномен является профессиональным и не сводится к другим психическим явлениям.

А. Лэнгле рассматривает синдром профессионального выгорания как «вид депрессии, который возникает без травматизации и органических нарушений, а только лишь из-за постепенной утраты жизненных ценностей» [31, с.6]. За синдромом профессионального выгорания стоит двойная бедность отношений: внешних – с другими людьми, и с деятельностью, и внутренних – с самим собой и собственной эмоциональностью. Как следствие – пустота и раздражительность (депрессия истощения). Это проявление неэкзистенциальной установки по отношению к жизни – установки, которую человек занимает чаще всего бессознательно и ради самых благих целей. При этом игнорирование экзистенциальной действительности является настолько фундаментальным, что это приводит к дефицитарной витальной симптоматике как в соматическом, так и в психическом аспектах.

Главной составляющей профессионального выгорания является неестественность предъявляемых к личности требований. Традиционно факторы группировались в два больших блока, особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов (внешние и внутренние или личностные и организационные). В.В. Бойко [5] классифицировал факторы профессионального выгорания на 2 группы:

1. Группа организационных (внешних) факторов, которая состоит из условий материальной среды, содержания работы и социально-психологических условий деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания. Рассмотрим их:

- хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: непосредственно связана с активной формой общения;
- дестабилизирующая организация деятельности: неструктурированное выполнение профессиональных обязанностей, недостаток необходимого оборудования, несоответствие предъявляемых требований клиента реальным возможностям специалиста;
- повышенная ответственность за исполняемые функции и операции: профессиональная деятельность педагогов, медиков, юристов и других представителей массовых профессий строится в режиме повышенного внешнего и внутреннего контроля;
- неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности: конфликтность по вертикали, в системе «руководитель – подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега – коллега»;
- психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения: у педагогов и воспитателей это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития.

2. Группа внутренних факторов, обуславливающих профессиональное выгорание:

- склонность к эмоциональной ригидности: эмоциональная сдержанность как средство психологической защиты;
- интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: возникновение данного психологического явления характерно для людей с повышенным чувством ответственности за выполнение профессиональных обязанностей;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: состоит из двух аспектов: нравственные дефекты и дезориентация личности: возможно, профессионал имел нравственный изъян

еще до того, как стал работать с людьми, или приобрел в процессе деятельности.

По мнению В.В. Бойко «профессиональное выгорание – выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [5, с.41].

Выгорание по определению М. Буриш [7] является психологическим термином, обозначающим симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса. М. Буриш [8] в своей модели развития синдрома профессионального выгорания выделяет ряд фаз:

1. Предупреждающая фаза:

а) чрезмерное участие: повышенная активность; вынесение профессиональных потребностей на первый план; ориентация на успех; ограничение контактов с окружающими;

б) истощение: усталость; нарушение сна;

2. Снижение уровня собственного участия:

а) по отношению к сотрудникам, пациентам: негативное отношение к коллегам; неприятие собственных ошибок; негуманный подход в общении с коллегами и клиентами;

б) по отношению к остальным окружающим: отсутствие эмпатии; равнодушие; циничные оценки;

с) по отношению к профессиональной деятельности: отказ от выполнения профессиональных обязанностей; несоблюдение режима дня работы; неудовлетворенность профессиональной деятельностью, основанная на низкой заработной плате;

д) возрастание требований: потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях; чувство переживания того, что другие люди используют тебя.

3. Эмоциональные реакции:

а) депрессия: заниженная самооценка, необоснованное чувство страха и вины, частая смена настроения, безразличное отношение к происходящим событиям;

б) агрессия: отрицание собственного участия в неудачах, перенос вины на других; повышенная раздражимость и неприятие компромисса; отсутствие доверия к окружающим, частные конфликты.

#### 4. Фаза деструктивного поведения:

а) сфера интеллекта: нарушение концентрации внимания; примитивность в мышлении;

б) мотивационная сфера: пассивность; неэффективное выполнение деятельности;

в) эмоционально-социальная сфера: равнодушие; сужение круга общения; игнорирование профессиональных тем; пассивное проведение досуга, проведение большого количества времени в одиночестве.

5. Психосоматические реакции и снижение иммунитета: постоянное ощущение напряжения; проблемы со сном; расстройства сексуальной сферы; наличие вредных привычек;

6. Разочарование и отрицательная жизненная установка: потеря смысла жизни; отчаяние.

М. Буриш [7] подчеркивал, что преобладание профессиональной деятельности над всеми другими сферами жизнедеятельности человека влечет за собой полное разочарование и утрату смысла жизни. В связи с этим многие авторы рассматривают процесс выгорания как длительное протекание стресса, состоящего из ряда стадий.

Увеличение риска возникновения профессионального выгорания, как отмечает В.И. Ковальчук [23], происходит в связи с затратой больших личностных ресурсов при выполнении деятельности, с монотонностью работы, отсутствием возможности самовыражения профессионала, отвержением инноваций, невозможностью профессионального развития и

совершенствования, недостаточным уровнем поощрения, временными ограничениями и трудно ощутимыми результатами работы.

У специалистов практически любой сферы деятельности наблюдаются симптомы профессионального выгорания. Однако существуют профессии, представители которых в наибольшей степени подвержены риску проявления тех или иных симптомов профессионального выгорания. К их числу относится и профессиональная деятельность сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России.

Ю.С. Шойгу [60] выделяет три группы факторов риска, обуславливающих профессиональное выгорание данных профессий:

1. Группа объективных факторов (условия труда, ответственность за жизнь и здоровье людей, постоянное включение в деятельность волевых процессов, эмоционально насыщенные межличностные контакты, хроническая напряженная эмоциональная деятельность).

2. Группа социально-психологических факторов (социально-экономическая ситуация в регионе, имидж и социальная значимость профессии, дестабилизирующая организация деятельности, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности).

3. Группа субъективных факторов (состояние здоровья, склонность к эмоциональной сдержанности, нравственные дефекты и дезориентация личности, иррациональные убеждения, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, трудоголизм, количество изменений в жизни).

В настоящее время в профессиональной деятельности пожарных применяются различные технические средства, специализированная техника и вооружение, что непосредственно связано со сложностью, опасностью и напряженностью условий труда. Высокая степень личного риска, ответственность за жизнь пострадавших и сохранность материальных ценностей в условиях дефицита времени способствуют развитию физического и нервно-психического напряжения специалистов.



Таким образом, необходимо отметить, что профессиональное выгорание возникает на основе комплекса факторов, которые включают эмоционально-психологические особенности работника и специфические особенности его профессиональной деятельности. Особенностью развития данного синдрома является отсутствие единого фактора для возникновения данного явления. Причинами, послужившими развитию профессионального выгорания, могут быть как личностные черты или характеристики деятельности, так и особенности взаимодействия с окружающими и факторы рабочей среды.

## **1.2. Склонность к риску как профессионально-личностная особенность работников МЧС**

Результаты опроса, проведенного аналитическим центром Юрия Левады, показали, что в настоящее время самыми опасными признаны 12 профессий. По мнению 40% респондентов, наибольшему риску подвергаются спасатели и пожарные, 29% опрошенных считают, что самой опасной профессиональной деятельностью является деятельность сотрудников полиции, 16% – военных, 15% – шахтеров, 14% – водителей, и 11% респондентов признают рискованной работу космонавтов, летчиков-испытателей и охранников (телохранителей). На последнем месте в списке опасных профессий находятся спортсмены-каскадеры, строители и предприниматели.

По мнению Н.П. Сергиенко [51] риск является одним из основных, важнейших компонентов любой деятельности человека. Очень важно понять, что такое риск. Опыт человечества показывает: тот, кто умеет вовремя рисковать, оказывается в большем выигрыше.

В своей деятельности офицеры-спасатели сталкиваются с экстремальными условиями, которые отличаются высокими нервно-психическими и физическим нагрузками, воздействием большого количества стресс-факторов. Успешная работа в таких условиях требует от человека высокого уровня профессионализма и наличия соответствующих психологических качеств. Офицеру-спасателю как участнику ликвидации чрезвычайной ситуации необходимы личностные качества, присущие профессии спасателя. В то же время, ему как руководителю вверенного подразделения нужно обладать и определенными управленческими качествами, и свойствами, позволяющими принимать оперативные и эффективные решения. По мнению А.В. Врублевского и Н.Н. Лепешинского [13] к большому перечню профессионально важных для офицеров-спасателей качеств можно отнести также и следующие: способность принимать оптимальные решения, готовность и склонность к риску, мотивацию к достижению успеха, мотивацию к избеганию неудач, а также психологическое благополучие. Проходящим профессиональную подготовку в учебных заведениях МЧС будущим офицерам-спасателям (далее – курсантам), также необходимо иметь указанные качества, а при их отсутствии – приобретать.

Относительно понятия термина «риск» в настоящее время существует значительная неопределенность. В области теории риска отсутствует не только общепризнанная система терминов, но и осознание необходимости потребности такой терминологии. Широко применяются специализированные термины, среди которых «угроза» (hazard) и «риск» (risk) используются значительно чаще остальных. Многие авторы рассматривают данные термины как синонимы или предоставляют им определенно несогласованное содержание. В средствах массовой информации, и в частности в прессе также придерживаются подобного отношения к этим терминам.

Ю.В. Петрова и Н.В. Жигинас определяют риск как «ситуативную характеристику деятельности, состоящую в неопределенности ее исхода и возможных неблагоприятных последствий в случае неуспеха» [43, с.52].

С точки зрения Т.В. Корниловой и Г.М. Солнцевой рискованная ситуация представляет собой «разновидность неопределенности, все источники которой являются субъективными, при этом наиболее важные из них обсуждаются возможностями и ограничениями человека относительно восприятия, оценки и анализа ситуации, что в дальнейшем влияет на принятое им решение и совершаемые действия» [24, с.136].

А.П. Альгин [2] представляет риск как деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в ходе которой есть возможность количественно и качественно оценить возможность достижения ожидаемого результата, отклонения от намеченной цели и неудачи.

В понимании А.А. Реана [46] риск представляется возможностью, при которой человеческие действия или результаты его деятельности могут привести к последствиям, которые будут влиять на человеческие ценности. В другой трактовке В.И. Зубкова риск, представлен как «целенаправленное поведение социального субъекта, которое он осуществляет в ситуации неопределенности ожидаемых исходов» [19, с.152]. То, как ведет себя человек в ситуации неопределенности, имеет определенную взаимосвязь, как с объективными условиями, так и с субъективной оценкой человеком данных условий. В то же время немалое влияние на такое поведение имеют и личностные свойства человека. А.К. Камальян определяет риск как «неоднозначность последствий, решение которых повлияет на итог принятых решений, что может привести как к потерям, так и к выигрышам» [22, с.110]. Под неопределенностью же он понимает неполные знания. Таким образом, все вышеуказанные определения состоят из двух ключевых элементов – выраженной мотивации к действию и недостаток значимой в актуальной ситуации информации.

В настоящее время отсутствует единое понятие термина риск, в его трактовке существуют многочисленные различия. Это объясняется во многом многоаспектностью этого явления, которое имеет не совпадающие, а иногда противоположные реальные основания. На основании проведенного анализа понятия «риск» можно сделать вывод, что данное явление очень многомерное и неоднозначное, а также имеет специфические особенности. В зависимости от того, в каком аспекте исследователь будет рассматривать понятия «риск» и «ситуация риска»: психологическом, техническом, экономическом, социальном или гуманитарном, будет зависеть и круг исследуемых качеств, свойств, черт, элементов данного феномена.

Существование риска связано с отсутствием возможности достоверно точного прогнозирования будущего. На основании этого можно выделить основное свойство риска: он имеет место только по отношению к будущему и неразрывно связан с прогнозированием, планированием, а значит, и с принятием решений вообще. Таким образом, необходимо выделить основные моменты, существующие в природе риска:

- неопределенность (объективное условие существования риска);
- необходимость принятия решения (субъективная причина существования риска);
- будущее (источник риска);
- величину потерь (основная угроза от риска);
- возможность потерь (степень угрозы от риска);
- толерантность к риску (субъективная составляющая риска).

Очень часто субъективная составляющая риска понимается как личностное качество: склонность или готовность к риску. Как известно, в экстремальных условиях пожарные ведут себя по-разному в зависимости от склонности к риску.

А.И. Петимко [42] в своей работе указывает, что в деятельности Государственной противопожарной службы МЧС России существуют два

типа ситуаций риска. Первый тип ситуации риска предполагает возможность выбора между рискованным поведением или отказом от него. Для второго типа характерно отсутствие предоставления выбора, пожарные, в связи с выполняемыми ими профессиональными функциями, обязаны идти на риск, т.к. отказ от рискованного поведения может послужить травматизму или гибели пострадавших. Особенности психической деятельности пожарных во многом зависят от постоянно нахождения в экстремальных условиях, которые препятствуют достижению целей и решению служебно-боевых задач. Их морально-психологические качества, воля, стойкость и ум подвергаются испытанию.

В научной литературе нет устойчиво четкого разделения понятий «готовности к риску» и «склонности к риску». В то же время, Е.П. Ильин [21] считает использование понятий «склонность к риску» и «готовность к риску» как синонимов ошибочным, относя склонность к риску к стремлению к опасности (облегчающим принятие риска), а «готовность к риску» – к интеллектуально-волевому состоянию, пониманию ситуации как рискованной и готовности пойти на риск. Данные понятия в отношении деятельности офицера спасателя очень важно четко разграничивать. Научные работы многих ученых показывают, что предпосылками развития склонности к риску могут быть различные качества и свойства личности, которые сами по себе оказывают немалое влияние на эффективность деятельности человека в определенной ситуации. Так, О.В. Вдовиченко [10] приводит такие влияющие на формирование склонности к риску факторы: личностный, мотивационный, рациональный (интеллектуальный) и социальный. По мнению Т.В. Тулупьевой и О.П. Исаковой [55] склонные к риску люди не ориентированы на мнение окружающих. Также, Г.Я. Лерч [30] считает, что существует отрицательная связь между склонностью к риску и социальной ответственностью и совестью. Ввиду того, что работа спасателя имеет социальную направленность, и есть необходимость наличия у него высокого уровня социальной ответственности и достаточного уровня критичности,

можно сделать вывод, что высокая склонность к риску у спасателя нежелательна. Также указанные качества и свойства личности тесно связаны с составляющими психологического благополучия.

Проблеме склонности к риску посвящен ряд исследований из разных областей психологической науки. Американские психологи М. Цуанг, М. Бор и Дж. Флеминг [58] рассматривают склонность к риску как разновидность психологической защиты. А. Роджерс [47] выдвигает гипотезу о том, что человек в ходе эволюции приобрел склонность сознательно уменьшать представление о возможной продолжительности жизни для того, чтобы максимально использовать свое время и ресурсы.

Одним из первых вопрос о связи традиционно выделяемых личностных черт и склонности к риску поставил Г. Айзенк [1]. В ходе исследований он обнаружил, что с рискованным поведением связаны такие личностные характеристики, как экстраверсия и психотизм. Н. Скаар и Дж. Уильямс [52] изучали связь рискованного поведения и индивидуально-психологических особенностей, составляющих пятифакторную модель личности. В результате корреляционного анализа показателей опросника NEO PI-R, индекса опасности вождения (включающего показатели агрессивности движения, негативных эмоций, рискованных маневров) и самоотчетов испытуемых о нарушениях и авариях было выявлено, что у женщин показатели экстраверсии обнаруживают значимые корреляционные связи с числом нарушений правил дорожного движения.

М. Закерман [18] в качестве одного из индикаторов склонности к риску предложил использовать понятие «поиск ощущений» (Sensation Seeking). М.Закерман определяет поиск ощущений как «черту, обусловленную поиском разнообразных, новых, сложных и интенсивных впечатлений и опыта, а также готовностью испытывать физический, социальный и финансовый риск ради такого опыта» [18, с.42].

Склонность к риску представляет собой довольно устойчивую, но вторичную характеристику индивида, так как обуславливается наличием у

человека других личностных особенностей – упорства, нейротизма и психотизма, стремления к поиску новых ощущений, эгоцентризма, самоэффективности, импульсивности, тревожности и др.

А.Г. Евдокимов [17] считает, что у лиц с высоким уровнем склонности к риску более высокие показатели некритичности, психопатии, гипомании, импульсивности, истерии и эмоциональной лабильности, чем у лиц с низким уровнем склонности к риску. Также, в границах данного мотива существуют две независимые тенденции. Эти тенденции выступают характеристикой двух типов людей: стремящихся к успеху и избегающих неудач. В первом случае человек, выполняющий какую-то деятельность, прежде всего, нацелен на результат. В случае со второй тенденцией на первый план выступают мысли о поражении, порицании или наказании.

По мнению Н.М. Андриенко и Т.Ю. Сычевой [3], склонность к риску чаще всего имеет генетическую основу. Об этом свидетельствует тот факт, что лица с сильной нервной системой более склонны к риску, чем лица со слабой нервной системой. Мы предполагаем, что у специалистов экстремальной деятельности существует взаимосвязь личностных особенностей со степенью готовности к риску.

Особенную роль готовность и склонность к риску играют в профессиональной деятельности спасателей, занимающихся ликвидацией пожаров. Как отмечают А.П. Самсонов [49], а затем и А.В. Осипов [40], для пожарных склонность к риску является положительным качеством. Более эффективными в своих действиях, как описано в исследовании А.П.Самсонова [49], были именно склонные к риску пожарные. По его мнению, этому способствовало то, что такого рода люди не имеют высокой психической напряженности в экстремальных условиях, а также совершают более удобные, но при этом менее безопасные действия для достижения поставленной задачи (например, не пользуются страховочной веревкой). И это несмотря на то, что в процессе обучения работники получают навыки использования пожарно-технических средств наиболее безопасным

способом. Также было отмечено, что склонные к риску работники в опасных для жизни ситуациях сохраняли хорошую работоспособность и с большей охотой и положительным настроем приступали к выполнению боевых действий. Это отличало их от не склонных к риску работников, которые, с одной стороны, не были особо инициативными, но и не избегали выполнения поставленной перед ними задачи с другой.

В работе Ю.Г. Хлоповских [57] подчеркивается, что пожарные, которые не склонны к риску, в чрезвычайных ситуациях испытывают более высокий уровень психической напряженности. Данные сотрудники в экстремальных условиях не прилагают боевых усилий. При выполнении боевого задания пожарные сталкиваются с затруднениями, которые возникают на основании чувства тревоги и неуверенности в себе. Такие лица предпочитают стратегию избегания в сложившейся стрессовой ситуации, что нередко приводит к отказу выполнения задания. Именно поэтому при подготовке специалистов МЧС предусмотрены тренировочные занятия в экстремальных условиях, которые способствуют выявлению людей не склонных к риску. Такие люди хуже других адаптируются к действиям стресс-факторов (дыма, огня, шума и др.), в результате чего вегетативные показатели психической напряженности постепенно уменьшаются. Действия пожарных, склонных к риску, приобретают качество надежности, и возникает чувство удовлетворения в своих силах, активности в преодолении чувства страха перед действиями различных стресс-факторов.

Среди личностных характеристик работников пожарной службы, которые влияют на принятие управленческого решения в стрессогенных ситуациях, наряду с рациональностью, импульсивностью и способностью к прогнозированию, Ахтямов В.С. [4] также называет склонность к риску.

Ю.С. Шойгу [60] дает более уточненное описание важности склонности к риску у спасателей. Имеются данные о том, что подавляющее большинство спасателей МЧС имеют среднюю и умеренно высокую выраженность склонности к риску при наличии высокого уровня



самоконтроля. Именно умеренную склонность к риску относят к свойствам и качествам личности, отличающим эффективных в своей деятельности спасателей. Низкий же уровень склонности к риску и обостренную реакцию на неудачи относят к противопоказаниям для такого вида деятельности. На сегодняшний день при проведении профессионального отбора уделяется внимание наличию у курсантов различных профессионально важных качеств. На наш взгляд, необходимо учитывать и показатели отношения (склонности и готовности) к риску.

Таким образом, проведенный теоретико-методологический анализ научных источников позволяет утверждать, что в современной психологической науке отсутствует единый взгляд на феномен склонности к риску, который является неотъемлемой составляющей поведения человека в экстремальной ситуации.

Риск является неотъемлемой особенностью многих видов профессий. Профессиональная деятельность сотрудников МЧС непосредственно связана с различными чрезвычайными ситуациями, которые влекут за собой множество негативных факторов и определяют высокую сложность, опасность и ответственность выполнения профессиональных задач. Уровень склонности к риску у пожарных во многом зависит от эмоциональной устойчивости, уровня тревожности, локуса контроля, мотивационной сферы личности и т.д. Склонность к риску выступает как личностное качество, мобилизующее пожарного выполнять стрессогенную деятельность, направленную на ликвидацию последствий пожаров, аварий, чрезвычайных ситуаций. Профессиональная деятельность сотрудников МЧС относится к числу наиболее сложных видов деятельности, а ее успешность определяется многими критериями, в том числе и развития профессионально важных качеств. Любые индивидуально психологические особенности, связанные с эффективностью выполнения профессиональной деятельности, могут рассматриваться как способности к деятельности.

### **1.3. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников МЧС**

В профессиональные обязанности сотрудников МЧС входит работа по ликвидации несчастных случаев, наводнений, пожаров, природных катастроф и прочих непредвиденных несчастных случаев. Доверительное сотрудничество является неотъемлемой частью работы спасателя, т.к. любое неверно принятое решение или неправильное поведение может повлечь за собой угрозу жизни, здоровья или имущества людей или самого спасателя. Координацией деятельности всех видов пожарной охраны занимается пожарная охрана МЧС России. Государственная противопожарная служба, по мнению законодательства, является главной ведущей силой в борьбе с пожарами и их последствиями.

Одной из специфических форм человеческой деятельности является служебная и боевая работа личного состава пожарных частей, которая проявляется в чрезвычайных ситуациях. С.В. Слауцкий определяет чрезвычайные ситуации как «ситуации, ставящие перед человеком предельные трудности и требующие от него полного проявления всех сил и возможностей» [53, с.269].

Опыт боевого применения частей и подразделений МЧС России показывает, что от работы пожарных расчетов, сплоченности и слаженности сотрудников, их психологической и профессиональной подготовки, личных качеств и готовности к деятельности в экстремальных условиях зависит качество выполнения задач по ликвидации пожара.

А.В. Шленков [59] установил, что выполнение сотрудниками МЧС служебной задачи напрямую зависит от уровня профессиональной готовности, их знаний, умений и навыков.

Рассматривая служебную и боевую работу пожарных с психологической точки зрения, А.П. Самсонов охарактеризовал ее как «совмещение аспектов труда, обучения, спорта и боевых действий в условиях

чрезвычайных ситуаций» [48, с.51]. Если говорить о пожарном, который должен быть готов с риском для своей жизни успешно действовать при критических обстоятельствах, возникающих на работе, то его успех в подобных обстоятельствах напрямую зависит от экстремальной подготовленности, включающей в себя многие компоненты.

По мнению В.И. Дутова [16] к требованиям, предъявляемым к пожарным-спасателям, относятся: знание техники безопасности, умение пользоваться спасательным оборудованием, отличное здоровье, высокий уровень выносливости и физической силы, знание правил первой медицинской помощи, высокий уровень стрессоустойчивости и крепкая психика.

М.А. Крюкова [25] в своей работе описала план действий пожарных при поступлении сигнала тревоги. Таким образом, в течение 20 секунд, пожарные обязаны надеть специальное снаряжение, после чего сесть в машину и выехать. От быстроты реагирования на сигнал и прибытия на место происшествия зависят жизни многих людей. После прибытия перед пожарными стоит не менее важная задача, а именно, быстро и точно определить последующие действия для устранения возникшей чрезвычайной ситуации. В связи с очень жесткими временными рамками пожарным необходимо в течение двух минут развернуть пожарные рукава и подключить их к цистерне или местному источнику воды. Устранение возгорания может продлиться от нескольких минут до нескольких суток. Бывают случаи, когда прибывших сил не хватает для борьбы с огнем, в данной ситуации вызывается подмога. После того, как возгорание полностью ликвидировано, начальник караула обязан доложить в часть о результатах операции и составить акт.

Работа пожарных-спасателей связана с большими физическими нагрузками, которые вызваны высоким темпом работы при эвакуации пострадавших, работе с пожарно-техническим оборудованием, прокладывании рукавных линий, разборке конструкций и оборудования,

эвакуации материальных ценностей и т.д. Данные условия предполагают работу в специальном снаряжении, вес которого составляет около 30 килограмм, а с ним нужно спускаться по специальному шесту к машине, быстро передвигаться, маневрировать во время пожара, пешком подниматься на верхние этажи. Также, в некоторых ситуациях сотрудникам приходится работать в непривычных позах (лежа, ползком и т.п.), в условиях ограниченного пространства, в непригодной для дыхания среде при весе противогаза до 15 кг. Сильная плотность дыма может ограничивать видимость вокруг.

Уровень профессионального мастерства сотрудников, по мнению М.И.Марьина [33], зависит не только от физической подготовки, но и многих психологических аспектов личности. Как показывает опыт, пожарные-спасатели, не обладающие достаточными способностями к работе в противопожарной службе, не только значительно дольше других овладевают этим видом деятельности, но и работают хуже других, чаще допускают ошибки, обладают меньшей надежностью в работе.

Как отмечает Ю.Г. Хлоповских: «в связи с высокой угрозой физических и психологических травм существенное значение приобретает психологическая подготовка пожарных к работе в сложных условиях тушения пожаров и ликвидации их последствий. Это выступает основой не только эффективной боевой деятельности по спасению людей и сохранению материальных ценностей от уничтожения их огнем, но и основой безопасности самих спасателей. Особенности работы сотрудника МЧС выражаются в ее высокой социальной значимости и экологической ценности» [57, с.155].

Сотрудник ГПС МЧС должен обладать способностями и качествами, необходимыми для эффективного проведения работ по тушению пожаров. По мнению Ю.Г. Хлоповских [57] к таким качествам относятся: эмоциональная устойчивость, ответственность, решительность, смелость, твердый характер и сила воли.

Высокий уровень эмоциональной устойчивости способствует более эффективному выполнению поставленных задач, так как сотрудник лучше справляется со стрессом, адекватно, уверенно и хладнокровно принимает решение в ситуации дефицита времени. Активность, неимпульсивность и настойчивость в определении трудностей являются характерными чертами устойчивого к стрессу сотрудника. Противоположно этому эмоционально неустойчивые сотрудники эгоцентричны, пессимистичны, раздражительны, воспринимают окружающую среду как враждебную и имеют склонность акцентироваться на раздражителях, связанных с опасностью. Эмоциональная устойчивость может быть обусловлена мотивацией и уровнем притязаний на достижение высоких результатов, а также знаком эмоционального переживания, его длительностью, глубиной.

Исследуя профессионально важные качества сотрудников МЧС, А.В.Осипов [40] пришел к выводу, что в процессе профессиональной деятельности развиваются необходимые психические свойства сотрудников, или компенсируются другими свойствами с помощью специальных приемов и способов действия. Лишь в экстремальных и чрезвычайных ситуациях, к числу которых относятся пожары, требования к отдельным психическим свойствам резко повышаются, в то же время многие механизмы компенсации не срабатывают. И если профессиональная деятельность такова, что экстремальные ситуации возникают в ней довольно часто, появляется необходимость в отсеке людей, не соответствующих по психологическим свойствам требованиям деятельности, или в перераспределении их по рабочим местам с учетом индивидуальных психологических предпосылок.

Психограмма сотрудников противопожарной службы, по мнению М.И.Марьина [32] включает ведущие группы, в которые входят следующие психологические качества:

- смелость;
- склонность к риску;

- уверенность в себе;
- способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление;
- способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
- способность к длительному сохранению высокой активности;
- способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие;
- способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми;
- способность объективно оценивать свои силы и возможности;
- уравновешенность, самообладание при конфликтах;
- способность найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
- умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач.

Указанные качества проявляются в зависимости от специфики выполняемых задач и связаны с успешностью профессиональной деятельности.

А.В. Шленков [59] отмечает, что пожарные подвергаются повышенному риску. Они сознательно идут на опасность, и успех здесь часто зависит от уровня развития моральных и волевых качеств человека, сознания ответственности, долга, самообладания, мужества и мастерства. Знания, умения, опыт иногда не только подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если можно так выразиться, принимают часть ее функции на себя. Однако в минуты реальной опасности часто возникает нервное возбуждение, свойственное переживанию опасности. Оно мобилизует пожарных-спасателей на активные действия и помогает выйти из этой ситуации.

Таким образом, анализ литературы показал, что профессия пожарного-спасателя очень специфична и имеет свои особенности, главными из которых

являются: высокий уровень ответственности, стрессогенности, травматизации, опасности, неопределенность ситуации, рискованность, действия в условиях ограниченного пространства и дефицита времени. Все это и предопределяет развитие высоких требований к профессионально важным качествам пожарных-спасателей. Также, для профессии пожарного характерны следующие особенности: постоянное нахождение в состоянии напряжения и готовности к риску, которое вызвано стрессовым воздействием и травмирующими ситуациями,

Полученная характеристика психологических особенностей профессии пожарного позволяет отметить, что она относится к типу, в котором требования профессии могут удовлетворять люди, обладающие определенными профессионально важными качествами: уверенностью в себе, способностью брать на себя ответственность в сложных ситуациях, смелостью, способностью к длительному сохранению высокой активности, способностью принимать правильное решение при дефиците необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление; умением распределять и переключать внимание при выполнении нескольких действий, задач, функций, уравновешенность, хорошая память, склонность к риску, самообладание при конфликтах и т.д.

## **ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС С РАЗНОЙ СКЛОННОСТЬЮ К РИСКУ**

### **2.1. Организация и методы исследования профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску**

Теоретические положения, изложенные в первой главе, мы использовали при организации исследования особенностей профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску.

Целью эмпирического исследования является проверка выдвинутой нами гипотезы о том, что профессиональное выгорание у сотрудников МЧС с разной склонностью к риску будет иметь особенности, а именно, для сотрудников с высокой склонностью к риску будет свойственен низкий уровень профессионального выгорания, а для сотрудников с низким уровнем склонности к риску высокий уровень профессионального выгорания.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

1. Изучить профессиональное выгорание сотрудников МЧС;
2. Изучить особенности профессионального выгорания сотрудников МЧС в зависимости от их склонности к риску;
3. Изучить степень связи профессионального выгорания сотрудников МЧС с их склонностью к риску.

Исследование проводилось на базе Главного управления МЧС России по Белгородской области. Выборку составили 93 испытуемых.

1. В нашем исследовании использовались следующие методики: Опросник выявления профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон [11];



2. Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний К.К. Яхин, Д.М. Менделевич [61];

3. Методика диагностики степени готовности к риску А.М.Шуберта [54].

1) Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С.Джексон.

Этот опросник был разработан на основе трехфакторной модели К.Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой (см. Приложение 1). Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

2) Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний К.К. Яхин, Д.М. Менделевич.

Этот опросник предназначен для диагностики уровня выраженности невротических симптомов, к которым авторы относят тревожность, склонность к депрессии, астенические состояния и истеричность, а также фобии, навязчивые состояния и некоторые соматические нарушения.

Опросник включает 68 вопросов. Испытуемый оценивает свое состояние, отвечая на каждый вопрос по пятибалльной шкале. Варианты ответов: 5 баллов – никогда не было, 4 балла – редко, 3 балла – иногда, 2 балла – часто, 1 балл – постоянно или всегда. Результаты методики обрабатываются по ключам, в которых представлены коэффициенты ответов по шести шкалам: тревога; невротическая депрессия; астения; истерический

тип реагирования; обсессивно-фобические нарушения; вегетативные нарушения.

3) Методика диагностики степени готовности к риску А.М.Шуберта.

Методика позволяет оценить особенности поведенческих реакций человека в ситуациях, сопряженных с неопределенностью, опасностью для жизни, требующих нарушения установленных норм, правил.

Рекомендуется при подборе лиц, пригодных для работы в условиях, связанных с риском. Может быть использована с целью прогнозирования деятельности управляющего, работников военных ведомств, служб чрезвычайных происшествий и т.п.

Тест состоит из 25 вопросов, на каждый из которых предлагается дать один из пяти предлагаемых вариантов ответов: от полного согласия до уверенного «нет». Результат анкетирования определяется согласно набранным баллам, на основании которых выносится заключение о склонности человека к рисковому поведению. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Общее время обследования – около 7 минут.

Для оценки статистических различий по показателям профессионального выгорания сотрудников МЧС в зависимости уровня склонности к риску был применен критерий Н-Крускала-Уоллиса, который предназначен для оценки различий одновременно между тремя, четырьмя и т.д. выборками по уровню какого-либо признака. Он позволяет установить, что уровень признака изменяется при переходе от группы к группе, но не указывает на направление этих изменений. Анализ и интерпретация результатов корреляционного анализа были проведены с помощью непараметрического коэффициента корреляции Спирмена. Метод ранговой корреляции Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков [14].

## 2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

В соответствии с задачами исследования профессионального выгорания сотрудников МЧС с разной склонностью к риску преступим к анализу и интерпретации полученных результатов. Сначала рассмотрим особенности профессионального выгорания сотрудников МЧС, изученное нами с помощью методики выявления профессионального выгорания К.Маслач, С. Джексон, результаты полученных эмпирических данных представлены на рис. 2.2.1.

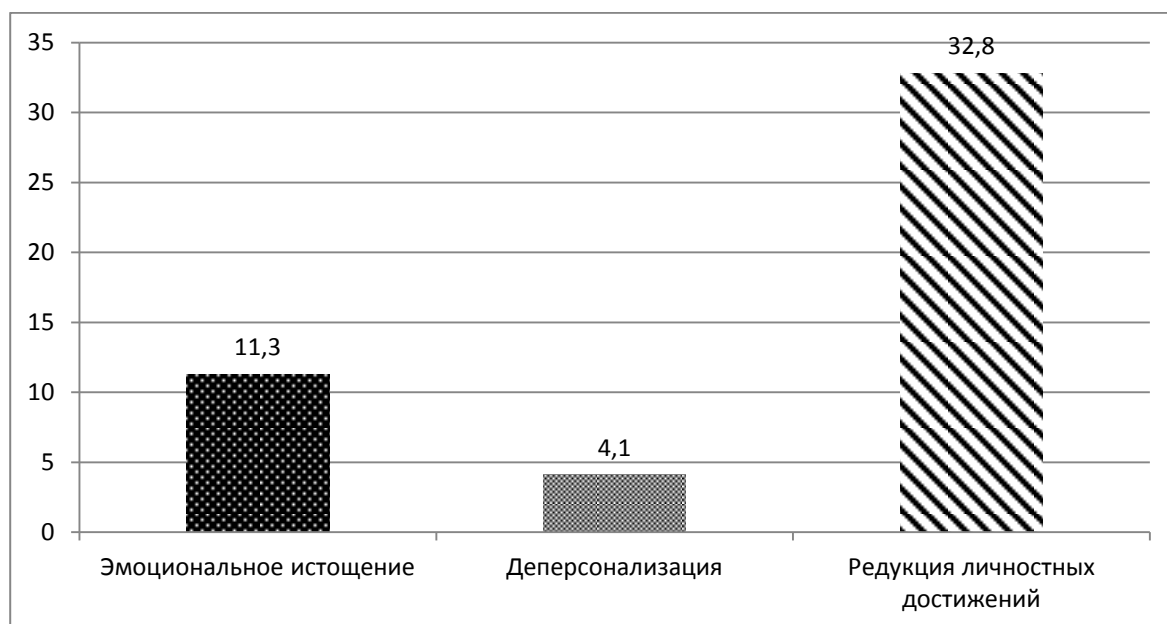


Рис. 2.2.1. Выраженность показателей профессионального выгорания сотрудников МЧС (ср.б).

Как показано на рисунке 2.2.1. наиболее выраженным показателем профессионального выгорания сотрудников МЧС является параметр «редукция личностных достижений» 32,8 балла, это говорит о том, что у сотрудников МЧС проявляются сниженное чувство компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане. Замечая за собой негативные чувства или проявления, сотрудник винит себя, у него снижается

как профессиональная, так и личная самооценка, появляется чувство собственной несостоятельности, безразличие к работе. В профессиональной деятельности редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Менее выраженным показателем профессионального выгорания испытуемых является параметр «эмоциональное истощение» 11,3 балла, что говорит о наличии у сотрудников МЧС эмоционального перенапряжения и чувства опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Сотрудник чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше. Возникает ощущение «приглушенности», «притупленности» эмоций, в особо тяжелых проявлениях возможны эмоциональные срывы. Самым низким показателем профессионального выгорания у сотрудников МЧС является параметр «деперсонализация» 4,1 балла, которая предполагает наличие циничного отношения к труду и объектам своего труда. Контакты становятся обезличенными и формальными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

На следующем этапе проанализируем процентное соотношение уровней профессионального выгорания сотрудников МЧС (рис. 2.2.2.)

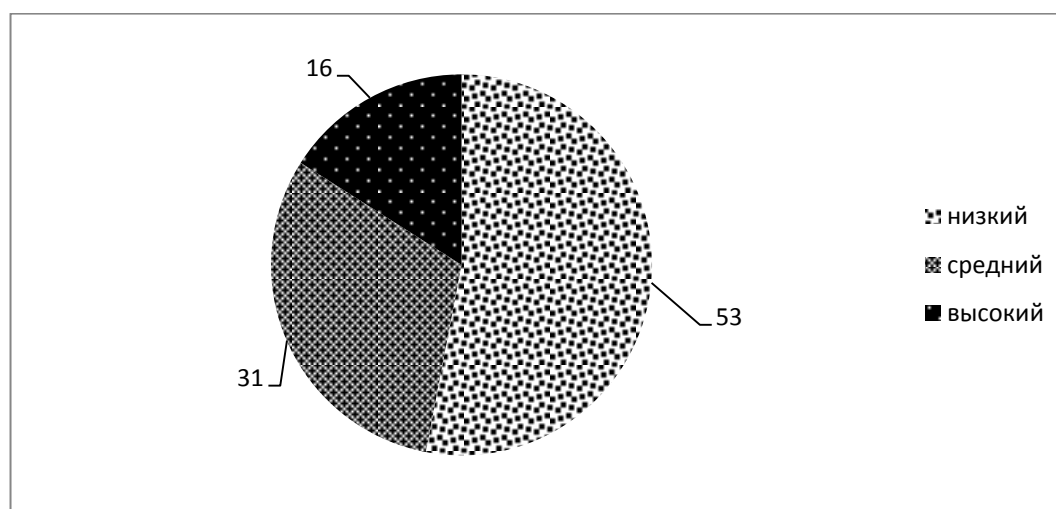


Рис. 2.2.2. Распределение сотрудников МЧС по уровням профессионального выгорания (в %)

Как мы видим на рисунке 2.2.2. большее количество сотрудников МЧС, а именно 53% имеет низкий уровень выраженности профессионального выгорания, т.е. для данных сотрудников характерно приглушение эмоций, сглаживание остроты чувств и свежести переживаний. Занятия, ранее вызывающие всплеск положительных эмоций, переживаются более спокойно. На данной стадии может проявляться забывание каких-либо деталей и мелочей, некоторые сбои в процессе выполнения двигательных действий. Очень часто данные симптомы воспринимаются как общая усталость или индивидуальные особенности сотрудника. Также наблюдается смена отношений к работе. Возможна отстраненность от профессиональных обязанностей. Для поддержания интереса к профессиональной деятельности сотрудникам необходима мотивация и стимулирование. Специалисты, находящиеся на данном уровне профессионального выгорания способны к переработке возникающих отрицательных ситуаций, находят в них позитивные стороны, могут определить возможности, заключенные в них. В данном случае сотрудник находит ресурс, дающий силы развиваться дальше. В зависимости от рода деятельности, интенсивности нагрузок и психологических особенностей сотрудника данная стадия может длиться от 3 до 5 лет. Средний уровень профессионального выгорания имеет 31% сотрудников МЧС. Испытуемые с данным уровнем выраженности профессионального выгорания неадекватно «экономят» на эмоциях, специалист ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Также данная особенность проявляется и вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями и знакомыми. Профессия пожарного предполагает широкое общение с людьми, что способствует принятию попыток облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Проявление этого симптома сопровождается более частыми опозданиями на работу, заболеваниями, длительными перерывами в работе и т.д. Также сотрудники

МЧС, находящиеся на данном уровне профессионального выгорания теряют способность к релаксации в свободное время, даже после хорошего сна или выходных их не покидает ощущение усталости и разбитости. Высокий уровень профессионального выгорания имеет 16% испытуемых, для которых характерно выраженное падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности. Специалист почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб партнерам. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал проявляет безразличие и неприязнь к людям. В процессе общения, человек, которому помогает специалист, воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Выраженная симптоматика является противопоказанием к профессиональной деятельности в «помогающих» профессиях. Для сотрудников МЧС с высоким уровнем профессионального выгорания свойственны психосоматические и психовегетативные нарушения. Симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Многие из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о работе вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний. Наличие этих симптомов свидетельствует о том, что психологическая защита специалиста ослабла, и он самостоятельно уже не справляется с нагрузками.

На следующем этапе необходимо проанализировать выраженность невротических состояний (функциональных расстройств) сотрудников МЧС (Рис. 2.2.3.). Показатели данной методики мы отнесли к состояниям профессионального выгорания на основании руководства по

психодиагностическому обеспечению в МЧС России (Письмо МЧС России от 16.10.2017 г. №1-4-101-1).

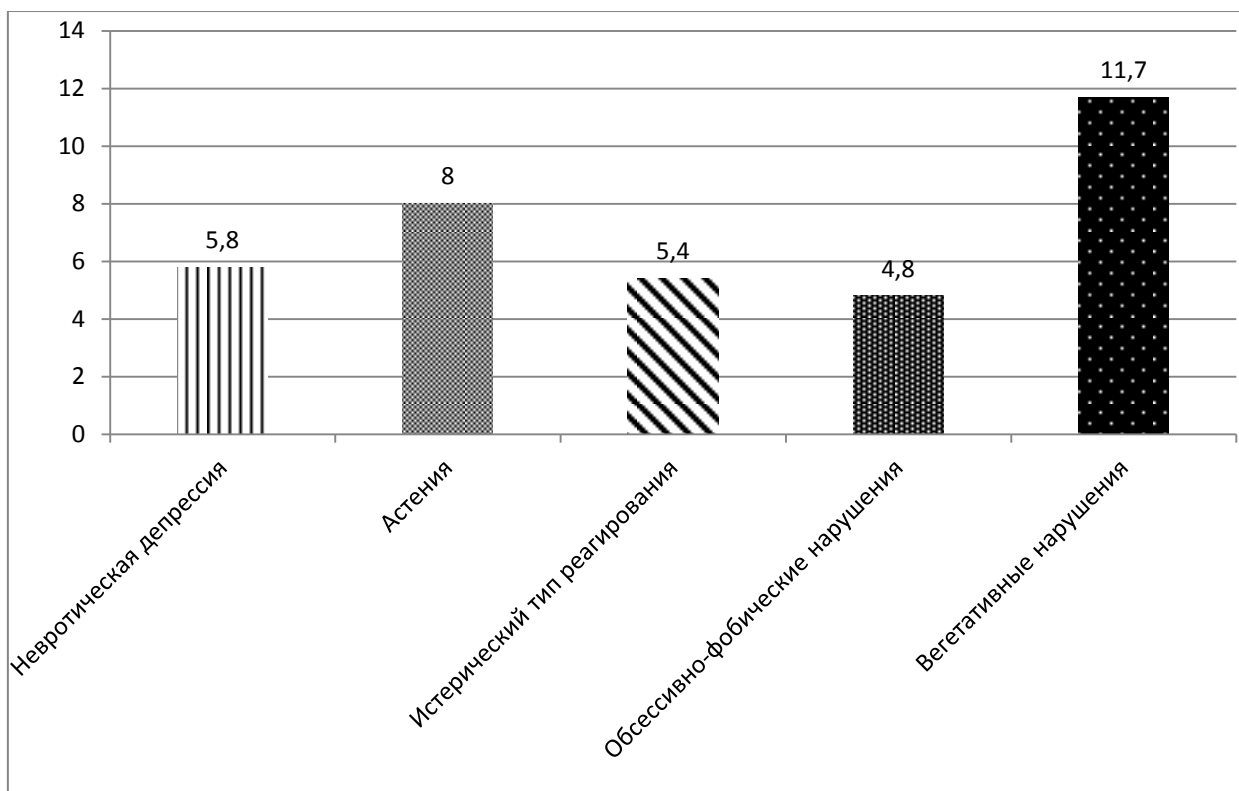


Рис. 2.2.3. Выраженность показателей невротических состояний сотрудников МЧС, (ср.б).

Анализ результатов, полученных при проведении данной методики показал, что невротические состояния у сотрудников МЧС находятся на уровне здоровья (см. Приложение 2).

Анализ результатов, предоставленных на рисунке 2.2.3. показал, что наиболее выраженным невротическим состоянием у сотрудников МЧС является показатель «вегетативные нарушения» (11,7 баллов), что говорит о наличии у сотрудников чувства тяжести в груди, предчувствия отрицательных событий, чувства страха и паники, а также возможны расстройства со стороны пищеварительного тракта и нарушения терморегуляции. Менее выражен сотрудников МЧС показатель «астения» (8 баллов). Сотрудникам, для которых характерно данное состояние, присуще чувство слабости и утомления, нарушения сна и эмоциональной лабильности (подвижности). Также менее выражен такой показатель, как «невротическая

депрессия» (5,8 баллов). Возникновению данного состояния у сотрудников МЧС могли послужить воздействия психотравмирующих событий, которые характерны для их профессиональной деятельности. Для данного состояния характерно проявление жалости к себе, чувство разбитости и ощущение общей слабости, слезливость, нарушения сна, ухудшение аппетита и психологическая ясность причин проявления и развития недуга. Показатель «истерический тип реагирования» (5,4 балла) находится на достаточно низком уровне выраженности невротических состояний у сотрудников МЧС. Данное состояние характеризуется наличием изменений сенсорной (чувствительной) или моторной (двигательной) функции, которое указывает на физическое нарушение, которое невозможно обнаружить. Данные симптомы являются выражением психологического конфликта или психологической потребности ухода от стресса. На самом низком уровне выраженности, по отношению к выраженности остальных показателей, находится показатель невротического состояния «обсессивно-фобические нарушения» (4,8 балла). Для сотрудников, обладающих данным невротическим состоянием характерны навязчивые состояния: мысли, идеи, действия. Чаще всего это состояние возникает у людей склонных к сверхконтролю, и тревожно-мнительными чертами характера.

Следовательно, сотрудникам МЧС рекомендуется обратиться за консультацией к клиническим психологам.

Теперь необходимо проанализировать процентное соотношение распределения склонности к риску сотрудников МЧС (рис. 2.2.4.)



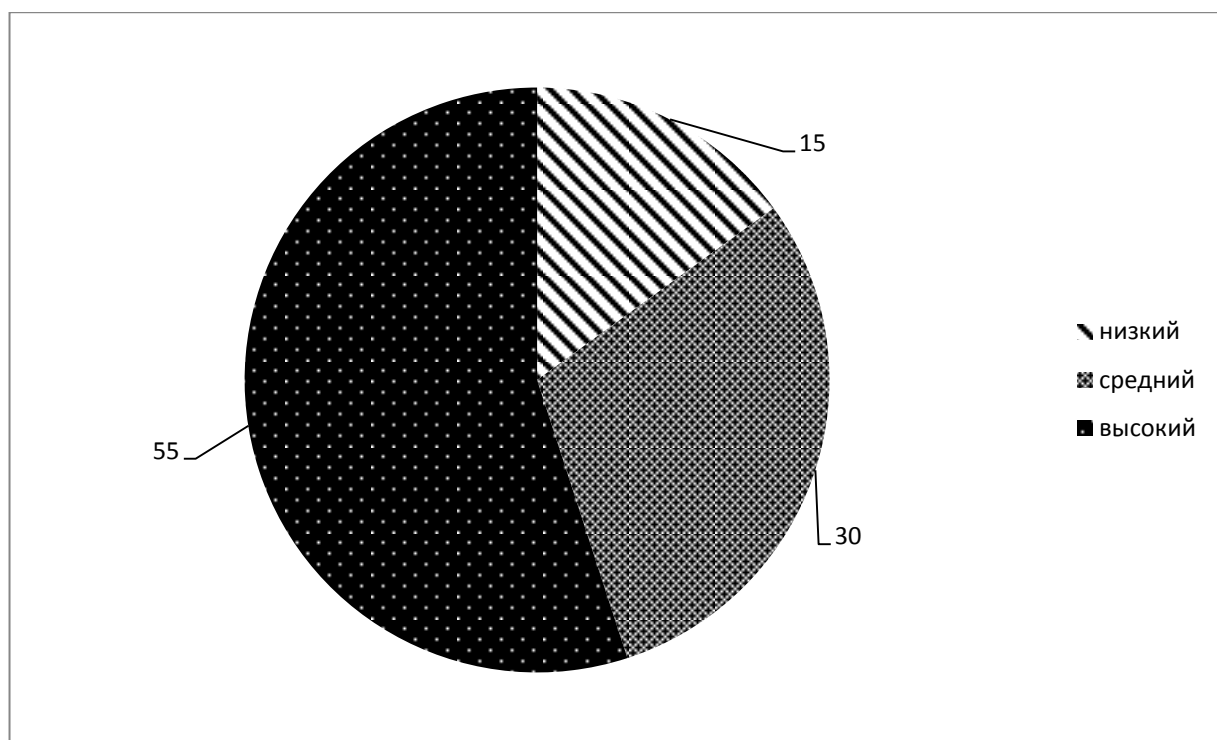


Рис. 2.2.4. Распределение сотрудников МЧС по уровням склонности к риску, (в %)

Нами было выявлено, что 55% сотрудников МЧС имеет высокий уровень склонности к риску, что говорит о сознательной готовности спасателей к опасности. Сотрудники МЧС с высоким уровнем склонности к риску, при нахождении в условиях чрезвычайных ситуаций, испытывают низкий уровень психической напряженности. Данные сотрудники обладают более развитыми моральными и волевыми качествами, самообладанием, мужеством, мастерством и сознанием ответственности. Ощущение опасности у сотрудников с высоким уровнем склонности к риску активизирует стремление к решению поставленной задачи, способствует подъему сил, обостряет анализирующую и обобщающую способность мышления. Такие сотрудники прилагают боевые усилия в экстремальных условиях. В период выполнения боевого задания в условиях опасности сотрудники МЧС не испытывают длительных затруднений.

Средний уровень склонности к риску имеет 30% сотрудников МЧС. Для сотрудников со средним уровнем склонности к риску характерны такие

личностные характеристики, как: рациональность и способность к прогнозированию. Действия пожарных, склонных к риску, приобретают качество надежности, и возникает чувство удовлетворения в своих силах, активности в преодолении чувства страха перед действиями различных стресс-факторов. Умеренная склонность к риску является наиболее эффективным свойством и качеством личности.

Низкий уровень склонности к риску характерен для 15% испытуемых. Для сотрудников МЧС с низким уровнем склонности к риску переживание опасности выступает фактором, нарушающим их поведение и действия, угнетающим его активность. Переживание опасности может вызвать скованность, возникшую под действием страха. У сотрудников МЧС с низким уровнем склонности к риску заметно снижается уровень работоспособности и ряд функциональных показателей, возникает психологическое напряжение, дискомфорт, симптомы личностной тревожности. Под влиянием неблагоприятных факторов выделен континуум психологических реакций – от состояния полного душевного благополучия к напряжению психического приспособления и последующему возможному срыву психической адаптации, далее к клинически развернутым формам, а затем к затяжным состояниям. Для сотрудников с низким уровнем склонности к риску характерны такие свойства, как: конформность и внушаемость.

С целью подтверждения нашей гипотезы и выявления статистических различий по показателям профессионального выгорания сотрудников МЧС в зависимости уровня склонности к риску нами был применен непараметрический статистический критерий для трех независимых выборок Крускала-Уоллиса. Результаты математико-статистического анализа данных представлены в таблице 2.2.1. (см. Приложение 3).

**Таблица 2.2.1.**

**Выраженность показателей профессионального выгорания сотрудников МЧС в зависимости от уровня склонности к риску**

Изучаемые показатели	Уровни склонности к риску			Нэмп
	низкий	средний	высокий	
<b>Показатели профессионального выгорания</b>				
Уровень профессионального выгорания	7,7	5,4	2,6	<b>76,9***</b>
Эмоциональное истощение	20,7	13,7	7,1	<b>34,11***</b>
Деперсонализация	8,07	6,0	1,9	<b>36,7***</b>
Редукция личностных достижений	23,9	29,6	37,4	<b>45,9***</b>
<b>Показатели невротических состояний</b>				
Невротическая депрессия	6,2	5,5	5,1	<b>6,1**</b>
Астения	8,7	7,3	7,1	<b>7,8**</b>
Истерический тип реагирования	5,8	4,9	4,3	<b>6,7**</b>
Обсессивно-фобические нарушения	5,1	4,6	4,4	<b>5,0*</b>
Вегетативные нарушения	12,8	11,2	10,2	<b>7,8**</b>

*Примечание:* \* -  $p \leq 0,1$ ; \*\* -  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* -  $p \leq 0,01$

Результат статистической обработки данных показал нам то, что по всем показателям профессионального выгорания и показателям невротических состояний сотрудников МЧС были обнаружены статистически значимые различия (при  $p \leq 0,01$ ), в частности по параметрам «Общий уровень профессионального выгорания» ( $N_{\text{эмп}}=76,9$ ), «Эмоциональное истощение» ( $N_{\text{эмп}}=34,11$ ), «Деперсонализация» ( $N_{\text{эмп}}=36,7$ ), «Редукция личностных достижений» ( $N_{\text{эмп}}=45,9$ ). Данный результат говорит нам о том, что сотрудники МЧС имеющие высокий уровень склонности к риску в отличие от сотрудников с низким уровнем проявляют более низкую выраженность профессионального выгорания, в общем, эмоциональное истощение и деперсонализацию, т.е. сотрудники МЧС, которые сознательно готовы к работе в условиях повышенного риска, не склонны к эмоциональному пресыщению, равнодушию или переживанию пониженного

эмоционального фона. Наоборот, экстремальная ситуация позволяет сотрудникам МЧС активизировать собственные силы для решения поставленной задачи, повышает уровень активности, жажду борьбы и уровень ответственности. Так же для данных сотрудников не характерна деформация отношений с окружающими, а именно повышение зависимости от других, негативизма и циничности. Сотрудники МЧС, имеющие высокий уровень склонности к риску проявляют более низкую выраженность показателя профессионального выгорания «Редукция личностных достижений» это говорит нам о том, что для сотрудников МЧС с развитыми моральными и волевыми качествами, мастерством, мужеством и самообладанием не свойственно снижение чувства собственной компетентности и продуктивности. Данным сотрудникам проще справляться с поставленными требованиями, положительно оценивая себя, свои профессиональные достижения и успехи, безграничность своих возможностей и собственное достоинство, они видят возможности профессионального развития.

По показателям невротических состояний так же обнаружены статистически значимые различия на достоверном уровне при  $p \leq 0,05$ : «Невротическая депрессия» ( $H_{эмп} = 6,1$ ), «Астения» ( $H_{эмп} = 7,8$ ), «Истерический тип реагирования» ( $H_{эмп} = 6,7$ ), «Вегетативные нарушения» ( $H_{эмп} = 7,8$ ). при  $p \leq 0,1$  по показателю «Обсессивно-фобические нарушения» ( $H_{эмп} = 5,0$ ).

В соответствии со следующей задачей нашего исследования приступим к анализу и интерпретации результатов корреляционного анализа проведенного нами с помощью непараметрического коэффициента корреляции Спирмана (см. рис. 2.2.5., (Приложение 3)).

В результате проведенного корреляционного анализа было получено 15 корреляционных связей, из них 3 отрицательных (обратных) и 12 положительных (прямых). Наглядно корреляционные связи представлены на рисунке 2.2.5.



$p \leq 0.01$ ), т.е. чем выше уровень сознательной готовности сотрудника к риску, чем более развиты его моральные и волевые качества, тем меньше вероятность постепенной утраты эмоциональной энергии – положительных эмоций и чувств: уверенности в себе, терпения, радости, эмпатии и т.д., когнитивной энергии – общей организованности и дисциплины, умственных способностей, знаний, памяти и умения концентрироваться, и физической энергии – всего того, что связано с телом и здоровьем: сон, питание, общее состояние разных систем организма, тонус мышц и образ жизни в целом. Также данный показатель связан с параметром «редукция личностных достижений» ( $r = 0,742$ ,  $p \leq 0.01$ ), что нам говорит о том, что чем выше уровень готовности к риску, тем выше уровень компетентности и продуктивности сотрудника МЧС, что, скорее всего, будет способствовать повышению уровня выполнения поставленных задач и уровня профессионального развития. Выявлена значимая связь данного показателя с параметром «деперсонализация» ( $r = -0,697$ ,  $p \leq 0.01$ ), что говорит о том, что при высоком уровне готовности к риску сотруднику МЧС не свойственно приглушение или полное исчезновение чувств, отсутствие мыслей в голове, снижение памяти, автоматизация действий и притупление или отсутствие болевой, тактильной, температурной и вкусовой чувствительности. Высокий уровень значимой корреляционной связи обнаружен между уровнем склонности к риску и уровнем профессионального выгорания ( $r = -0,948$ ,  $p \leq 0.01$ ), то есть чем выше стремление сотрудников МЧС к решению поставленной задачи, чем выше жажда борьбы и уровень осознания ответственности за результат, тем ниже уровень отстраненности от профессиональных обязанностей и общей усталости сотрудника.

Также были выявлена статистически значимая связь между параметром «эмоциональное истощение» и параметром «астения» ( $r = 0,216$ ,  $p \leq 0.05$ ), что говорит о том, что чем выше нарушения баланса между внешними ресурсами сотрудника МЧС – объемом работы, ненормированным графиком, отсутствием должного морального и материального вознаграждения за

выполнение работы, неудовлетворительным положением в коллективе и обществе и внутренними ресурсами сотрудника МЧС – профессиональным опытом, ориентацией на результат, идеализированными ожиданиями от работы и жизни в целом и особенностями, тем больше у него будут проявляться такие состояния, как истощаемость с крайней неустойчивостью настроения, повышенная утомляемость, ослабление самообладания, неусидчивость, нетерпеливость, а так же утрата способности к длительному умственному и физическому напряжению. Значимая корреляционная связь также выявлена между параметром «эмоциональное истощение» и параметром «невротическая депрессия» ( $r=0,217$ ,  $p\leq 0.01$ ), т.е. чем выше уровень усталости и опустошенности у сотрудника, тем более выражено проявление безразличия к окружающему, грусти, тоски и апатии, но при этом сотрудник продолжает выполнять свои профессиональные обязанности, ведет обычный образ жизни, общается с друзьями, заботится о родных и участвует в увеселительных мероприятиях. Также существует значимая корреляционная связь между параметром «эмоциональное истощение» и параметром «вегетативные нарушения» ( $r=0,234$ ,  $p\leq 0.05$ ), что говорит нам о том, что при высоком уровне проявления негативных эмоций, как в профессиональной, так и в личной сфере у сотрудника наблюдаются головные боли, скачки артериального давления вверх и вниз по шкале, боли в мышцах и суставах, боли в области желудка, повышение чувствительности кожных покровов, кожный зуд и т.д.

Корреляционная связь на значимом уровне была выявлена между уровнем профессионального выгорания и параметром «астения» ( $r=0,270$ ,  $p\leq 0.05$ ), т.е. чем выше у сотрудника неуверенность в себе и ощущение собственной некомпетентности, тем более выражено проявление повышенной возбудимости и быстро наступающей вслед за ней истощаемости, а так же аффективной лабильности – неустойчивости настроения, его резкими перепадами без видимых причин, с преобладанием пониженного настроения с чертами капризности и неудовольствия.

Выявленная значимая связь данного показателя с параметром «истерический тип реагирования» ( $r=0,264$ ,  $p\leq 0.05$ ). Таким образом, при высоком накоплении отрицательных эмоций в связи с постоянным нахождением в ситуациях повышенной опасности у сотрудников МЧС будут проявляться: затруднение дыхания, резкие изменения пульса, побледнение или покраснение кожи, ступор и болевые ощущения в области сердца. Также уровень профессионально выгорания связан с параметром «вегетативные нарушения» ( $r=0,299$   $p\leq 0.01$ ), при сильном истощении энергетических ресурсов организма, у сотрудника наблюдается высокая выраженность нарушений сердечного ритма, учащенное дыхание, нарушение чувствительности в конечностях, мышечные спазмы, спазмы и ноющие боли внизу живота, расстройства со стороны пищеварительного тракта и нарушение терморегуляции – ознобы, повышение температуры.

Значимая корреляционная связь была обнаружена между параметром «редукция личностных достижений» и параметром «истерический тип реагирования» ( $r=0,247$ ,  $p\leq 0.05$ ), т.е. чем более негативно сотрудник МЧС оценивает себя, занижает свои профессиональные достижения и успехи, тем более ему присущи такие формы поведения, как: нежелание видеть происходящее вокруг, избирательность восприятия, при которой сотрудник видит, слышит только то, что хочет, на первый план выступают иррациональные импульсы, а не логика. Также была выявлена корреляционная связь на значимом уровне между параметрами «редукция личностных достижений» и «обсессивно-фобические нарушения» ( $r=0,222$ ,  $p\leq 0.05$ ), что говорит о том, что при высоком уровне проявления негативизма по отношению к служебным достоинствам и возможностям, или при ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим, сотрудник МЧС начинает испытывать страх перед выполнением поставленных профессиональных задач, а также его начинают посещать навязчивые мысли, воспоминания профессиональных неудач и постоянные необоснованные проверки. Параметр «редукция личностных достижений»



связан с параметром «невротическая депрессия» ( $r=0,237$ ,  $p\leq 0.05$ ), таким образом, при уменьшении собственного достоинства сотрудник МЧС начинает входить в состояние ситуационной депрессии, при которой он испытывает чувство легкого беспокойства, неустойчивость настроения, негативно отношение к окружающему, снижение самооценки, вялость и подавление отрицательных эмоций. Между параметрами «редукция личностных достижений» и «астения» выявлена значимая корреляционная связь ( $r=0,335$ ,  $p\leq 0.01$ ), т.е. в состоянии невозможности выполнения поставленных профессиональных задач и отсутствии при этом социальной поддержки и возможностей профессионального развития, специалист начинает испытывать повышенную утомляемость и истощаемость, повышенную раздражительность или наоборот вялость и эмоциональную неустойчивость. Также, выявлена значимая связь между параметром «редукция личностных достижений» и параметром «вегетативные нарушения» ( $r=0,285$ ,  $p\leq 0.05$ ), т.е. при высоком уровне выраженности параметра «редукция личностных достижений» у сотрудника нарушается сердечный ритм, возникает частое ощущение мышечных спазмов, тошнота, головокружение, а так же нарушение аппетита и терморегуляции: ознобы или повышение температуры.

Таким образом, наша гипотеза о том, что профессиональное выгорание у сотрудников МЧС с разной склонностью к риску будет иметь особенности, а именно, для сотрудников с высокой склонностью к риску будет свойственен низкий уровень профессионального выгорания, а для сотрудников с низким уровнем склонности к риску высокий уровень профессионального выгорания, подтвердилась.

Также нами была выявлена группа риска, которую составили сотрудники МЧС с высоким уровнем профессионального выгорания, в данную группу вошли 14 человек. Для сотрудников находящихся в группе риска характерны такие состояния, как: неуверенность в себе, ощущение собственной некомпетентности, потеря способности к расслаблению в

свободное время, хроническое состояние усталости, неустойчивость настроения с преобладанием пониженного настроения, резкие изменения пульса, болевые ощущения в области сердца, побледнение или покраснение кожи, нарушения сна, расстройства со стороны пищеварительного тракта и нарушение терморегуляции.

В связи с этим нами были разработаны рекомендации и программа тренинга для снижения уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС.

### **2.3 Практические рекомендации и программа тренинга, направленная на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС**

Для снижения уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС нами были разработаны общие рекомендации для штатных психологов, осуществляющих психологическое сопровождение сотрудников и программа тренинга для бойцов караула пожарной охраны ГУ МЧС России по Белгородской области.

Общие рекомендации – рекомендации, направленные на снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС путем работы со штатным психологом в комнатах психоэмоциональной разгрузки.

Для сотрудников МЧС широко используется программа «Медико-психологической реабилитации». Она представляет собой систему практического применения психологических технологий, методов и приемов, способных оптимизировать готовность к выполнению поставленных задач. Данные мероприятия проходят на базе специально оборудованной комнаты психоэмоциональной разгрузки.

Комнаты психологической разгрузки – это специально оборудованные помещения, с зонами, выделенными для индивидуальной, психокоррекционной и групповой работы, в которых предусмотрено размещение аудио-, видеопроекционной и другой аппаратуры, применяемой при проведении психокоррекционной работы и психологического тестирования.

Первая зона предусмотрена для групповых занятий с сотрудниками МЧС членами их семей. В данной зоне проводятся тренинги, сеансы аутогенной тренировки, релаксации, используют возможности ароматерапии, арттерапии, проводят тренинги саморегуляции. Кроме этого работа здесь направлена на сплочение коллектива, обучение эмоциональному и мышечному расслаблению, снимаются телесные зажимы, происходит восстановление психических и физических сил.

Вторая зона предназначена для реабилитационных мероприятий аппаратными методами и программами. Здесь установлены вибро-массажное и релаксирующее кресла, цветодинамическое устройство и другое.

Третья зона предназначена для индивидуального консультирования, беседы. Такое деление позволяет наиболее эффективно использовать пространство и получить желаемый результат в максимально короткий срок.

Вместе с тем психологи МЧС России в своей работе используют не только традиционные, но и нестандартные подходы, направленные на личностный рост, с применением метафорических ассоциативных карт, применяют работу с цветом. Последнее время набирает популярность и песочная терапия.

Оборудование вместе с грамотно организованным интерьером помогает психологам оказывать действенную помощь сотрудникам, работающим в зоне ЧС и нуждающимся в восстановлении, поддержании и сохранении профессионального здоровья.

Сотрудникам психологической службы МЧС необходимо обеспечивать функционирование помещений и планирование их работы. Комнаты

психоэмоциональной разгрузки работают ежедневно. Оснащенность и функционирование комнат психоэмоциональной разгрузки существенно повышает эффективность работы психолога, помогая проводить диагностические и психокоррекционные мероприятия, поднимает на принципиально новый уровень работу психологов по сохранению и восстановлению здоровья и профессионального долголетия сотрудников МЧС.

Структура мероприятий по психологической и психофизиологической профилактике и коррекции профессионального выгорания сотрудников МЧС:

А. Психологическая профилактика – это совокупность мероприятий, направленных на обеспечение психического и физического здоровья.

Цели психологической профилактики профессионального выгорания:

1. формирование среди личного состава МЧС России мотивации на здоровый образ жизни:

- организация плановой физической подготовки различных категорий сотрудников МЧС России в соответствии с решаемыми задачами;
- проведение спортивно-массовых мероприятий;
- пропаганда здорового образа жизни;
- популяризация лучших спортивных достижений Министерства и профессионально значимых видов спорта.

2. профилактика личностных и профессиональных кризисов:

- повышение социально-психологической компетентности сотрудников. Осуществляется в ходе проведения семинаров по проблемам психологии личности и ее деструктивных изменений, профессионального становления и роста, проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;

- лично ориентированная диагностика, направленная на повышение аутопсихологической компетентности личности и определение

эмоциональных состояний: социальной фрустрированности, степени выраженности синдрома «профессионального выгорания», уровня невротизации и др.;

– вовлечение сотрудников в социально и профессионально значимые инновации, повышение квалификации, стимулирование профессионального роста, личностно ориентированная аттестация, расширение социально-профессиональной компетентности (освоение смежной специальности, разработка инновационного проекта, овладение новой технологией и др.).

3. предупреждение возникновения и распространения нервно-психических заболеваний:

– исследование влияния условий профессиональной деятельности (факторов интоксикации, сверхнормативных физических и нервно-психических перегрузок, непредсказуемой обстановки, высоких температур, пониженной освещенности и т.д.) на психическое состояние сотрудников МЧС;

– изучение динамики нервно-психического состояния сотрудников МЧС во время трудовой деятельности;

4. предупреждение возникновения нервно-психических заболеваний путем проведения психогигиенических мероприятий:

– преждевременная подготовка спасателей к стрессовым ситуациям  
– доведение до спасателей максимально полной информации о характере ЧС;

– соблюдение определенного режима работы в очаге поражения, чередование выполнения заданий со средним и низким уровнем стрессовых влияний и соблюдение принципа ротации, когда нахождение в зоне ЧС не должно превышать одного, максимум двух часов;

– создание условий, в которых возможно обсуждение спасателем своего эмоционального состояния с членами бригад психолого-психиатрической помощи.

Задачи психологической профилактики профессионального выгорания:

1. проведение психологом специальных мероприятий по формированию и развитию у специалистов МЧС России психологических качеств, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности, способствующих преодолению трудных ситуаций, предупреждению развития негативных состояний и срывов деятельности. Большое внимание при этом уделяется и мероприятиям, направленным на совершенствование самого специалиста: повышение его эмоциональной устойчивости и способности к самоуправлению, саморегуляции собственного эмоционального состояния и поведения, тренировка психофизиологических функций организма;

2. проведение психопрофилактических мероприятий по изучению и оптимизации внешних факторов профессиональной среды, направленных на предупреждение негативных последствий психологических и физических перегрузок специалистов, профилактику развития профессионального выгорания, предупреждение профессиональных деформаций личности и различного рода заболеваний.

В. Индивидуальная консультация – краткосрочная консультация психолога, которая проводится по запросу и состоит в оказании помощи посредством психологического просвещения по заявленной проблеме.

Индивидуальная консультация с сотрудниками МЧС включает одну-две консультации и направлена на:

1. расширение представлений специалиста МЧС России о возможностях применения психофизиологического оборудования (входящего в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки), с целью сохранения и оперативного восстановления здоровья;

2. формирование запроса на индивидуальную психологическую коррекцию.

С. Краткосрочные (однодневные) программы оперативного восстановления работоспособности – комплекс мероприятий, которые проводятся по индивидуальному запросу с использованием оборудования, входящего в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки. Показаниями к проведению однодневной программы коррекции у сотрудников МЧС являются: состояние функционального напряжения (напряжение механизмов регуляции и адаптации, повышенные затраты функциональных резервов); информационные перегрузки; состояние утомления (чувство вялости, усталости); состояние монотонии (чувство апатии, сонливость).

Д. Психологическая коррекция – мероприятия, направленные на устранение сформировавшихся проблем и состояний, осложняющих эффективное выполнение профессиональных обязанностей.

Цели психологической коррекции сотрудников МЧС:

1. формирование нужных психологических качеств для повышения социализации и адаптации к изменяющимся жизненным условиям:

- адекватное восприятие окружающей действительности и собственного организма;
- адекватная система отношений и общения с окружающими, способность к труду, обучению, организации досуга и отдыха;
- изменчивость (адаптивность) поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других.

2. восстановление функциональных резервов:

- увеличение физических качеств (повышение способности к использованию и совершенствованию имеющихся и выработке новых двигательных и тактических навыков – силы, выносливости, быстроты и т.д.);

– улучшение психических качеств (мотивация достижения цели, способность преодоления утомления, боли и всевозможных препятствий, готовность к риску ради достижения осознанной цели);

Задачи психологической коррекции сотрудников МЧС:

- проведение психологом специальных мероприятий по повышению профессиональной адаптации к стрессогенным производственным факторам и изменяющимся жизненным условиям, формированию эффективных стратегий преодоления в кризисных ситуациях;
- проведение коррекционных мероприятий, направленных на оптимизацию функционального состояния, восстановление и поддержание ресурсов, повышение уровня развития познавательных процессов, снижение риска возникновения психосоматических состояний и состояний, связанных с наличием тревожных и депрессивных проявлений, а также симптомов профессионального выгорания.
- Частные рекомендации – рекомендации, направленные на снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС путем саморегуляции.

Многолетняя работа спасателей и пожарных требует не только высокого профессионализма, самоотдачи и терпения, но и умения освобождаться от накопленных негативных эмоций. Для профессий спасателя и пожарного предотвращение профессионального выгорания, а также эмоционального истощения является залогом успешной деятельности и высокого уровня исполнения работ. При любом опыте и стаже работы спасателя (пожарного) возможны психологические срывы, стресс и переутомление. Обучение сотрудников навыкам саморегуляции, снятию мышечного напряжения для достижения состояния душевного равновесия и мероприятий с применением аппаратных методов реабилитации является одним из аспектов работы внутриведомственного психолога.



## Тренинговая программа

**Цель:** формирование у сотрудников МЧС умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья через овладение способами психической саморегуляции и активизации личностных ресурсов.

### **Задачи тренинга:**

1. обучить сотрудников МЧС способам психической саморегуляции;
2. содействовать активизации личностных ресурсных состояний;
3. снизить уровень профессионального выгорания;
4. сформировать установку на сохранение и укрепление психического здоровья у сотрудников МЧС.

**Состав группы:** 8-12 человек.

**Длительность:** программа состоит из 5 занятий продолжительностью 2 часа.

### *Занятие 1.*

**Цель:** включение в работу, снятие накопившегося напряжения.

**Время:** 2 часа.

### **Вступительная часть**

#### **Упражнение «Имя – качество».**

**Цель:** знакомство участников группы.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Принятие правил групповой работы».**

**Цель:** договориться о правилах совместной работы во время тренинга, подготовиться к продуктивной работе.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Основная часть**

#### **Упражнение «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции».**

**Цель:** научиться естественным способам саморегуляции.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Диагностика уровня профессионального выгорания сотрудников».**

**Цель:** выявить уровень профессионального выгорания.

**Длительность:** 20 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Броуновское движение».**

**Цель:** создание доброжелательной обстановки, снятие напряжения, настрой участников на внимательное отношение к проявлениям друг друга, повышение эмпатии.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Растем».**

**Цель:** снятие мышечного напряжения

**Длительность:** 5 минут

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Потянулись – сломались».**

**Цель:** снятие мышечного напряжения.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Тяжесть».**

**Цель:** максимальное расслабление мышц. Отработка мышечной релаксации посредством образного представления развивающегося ощущения тяжести.

**Длительность:** 30 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Заключительная часть**

#### **Упражнение «Мнение».**

**Цель:** развить умения предоставлять обратную связь.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Подведение итогов».**

**Цель:** подведение итогов занятия.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### ***Занятие 2.***

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

**Время:** 1,5 часа.

### **Вводная часть**

#### **Упражнение «Приветствие без слов».**

**Цель:** поприветствовать друг друга, настроиться на работу.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Расскажи о своем состоянии».**

**Цель:** научиться понимать состояние своего тела и свои чувства.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

## **Основная часть**

### **Упражнение «Список эмоций».**

**Цель:** научиться распознавать эмоции окружающих; тренировка выражения собственных эмоций.

**Длительность:** 20 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Ассоциации».**

**Цель:** через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, эмоциональных функций всех участников; способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Воздушный шарик».**

**Цель:** снятие напряжения.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Ритм».**

**Цель:** снятие напряжения.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Тепло».**

**Цель:** овладение регуляцией сосудистого тонуса в конечностях, получение ощущения тепла в руках и ногах.

**Длительность:** 30 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Заключительная часть**

### **Упражнение «Мнение».**

**Цель:** развить умения предоставлять обратную связь.

**Длительность:** 15 минут.

### ***Занятие 3.***

**Цель:** осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.

**Время:** 1,5 часа.

### **Вводная часть**

### **Упражнение «Расскажи о своем состоянии».**

**Цель:** научиться понимать состояние своего тела и свои чувства.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

## Основная часть

### Упражнение «Мышечная энергия».

**Цель:** выработка навыков мышечного контроля.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### Упражнение «Напряжение – расслабление».

**Цель:** снять мышечное напряжение.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### Упражнение «Огонь – лед».

**Цель:** снять мышечное напряжение.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### Упражнение «Зажимы по кругу».

**Цель:** снять мышечные зажимы.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### Упражнение «Мороженое».

**Цель:** снятие стрессового напряжения.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### Упражнение «Дождик».

**Цель:** снятие напряжения и тревоги.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Расслабление».**

**Цель:** расслабление, снятие напряжения и тревоги.

**Длительность:** 20 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Заключительная часть**

### **Упражнение «Мнение».**

**Цель:** развить умения предоставлять обратную связь.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### ***Занятие 4.***

**Цель:** рациональное распределение своего рабочего и личного времени.

**Время:** 1,5 часа.

### **Вводная часть**

### **Упражнение «Расскажи о своем состоянии».**

**Цель:** научиться понимать состояние своего тела и свои чувства.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Основная часть**

### **Упражнение Техника самоменеджмента «Уроки».**

**Цель:** планирование времени.

**Длительность:** 25 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Стратегии самопомощи».**

**Цель:** научиться самостоятельно снижать уровень стресса и противостоять негативным убеждениям.

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Обещание самому себе».**

**Цель:** поиск новых смыслов в повседневной личной и профессиональной деятельности.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Оценка личного плана работы по предупреждению профессионального выгорания».**

**Цель:** выработка ответственного отношения к отдыху, его системности и разделению «дома» и «работы».

**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Жизненное пространство».**

**Цель:** наглядное изображение собственного жизненного пространства.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Свой путь».**

**Цель:** определение своего пути.



**Длительность:** 10 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Заключительная часть**

#### **Упражнение «Мнение».**

**Цель:** развить умения предоставлять обратную связь.

**Длительность:** 5 минут.

### **Занятие 5.**

**Цель:** снизить уровень профессионального выгорания и эмоционального напряжения.

**Время:** 2 часа.

### **Вводная часть**

#### **Упражнение «Расскажи о своем состоянии».**

**Цель:** научиться понимать состояние своего тела и свои чувства.

**Длительность:** 5 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Основная часть**

#### **Упражнение «Подарок».**

**Цель:** повышение самооценки сотрудников, стимулирование работы над собой; улучшение настроения участников и атмосферы в группе.

**Длительность:** 30 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

#### **Упражнение «Релаксационное дыхание».**

**Цель:** снятие напряжения.

**Длительность:** 15 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «Аутогенная тренировка».**

**Цель:** повышение возможности саморегуляции исходно  
непроизвольных функций организма.

**Длительность:** 30 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Упражнение «На берегу моря».**

**Цель:** повышение возможности саморегуляции исходно  
непроизвольных функций организма.

**Длительность:** 20 минут.

**Рефлексия:** обсуждение эффективности упражнения.

### **Заключительная часть**

#### **Упражнение «Мнение».**

**Цель:** развить умения предоставлять обратную связь.

**Длительность:** 5 минут.

#### **Упражнение «До-сви-да-ни-мы».**

**Цель:** подведение итогов программы.

**Длительность:** 15 минут.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблемы профессионального выгорания сотрудников МЧС имеет важное значение для своевременного выявления и предотвращения психологическими службами развития стрессов и возникновения суицидального риска. Освещаемый вопрос неоднократно рассматривался в рамках исследований российских и международных научных форумов, однако дополнительное изучение и анализ работы сотрудников служб, занимающихся экстремальной деятельностью, позволяют более четко обозначить границы проблемы и уделить особое внимание предупреждению подобных деструктивных процессов.

Анализ литературы показал, что в зарубежной и отечественной психологии продолжается дискуссия по поводу понимания, к какой категории психических явлений относится профессиональное выгорание. Одними авторами оно рассматривается как процесс (С. Chemiss, J. Edelwich, R. Brodsky), другими как состояние (К. Маслач, С.Б. Джексон, Н.В. Гришина), третьи не определились, или предлагают рассматривать выгорание, как межкатегориальное психическое явление (В.Е. Орел, А.А. Рукавнишников). Также мы обнаружили, что синдром профессионального выгорания рассматривается как одномерная конструкция, включающая состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях, двухмерная конструкция согласно которой в синдром профессионального выгорания входят: эмоциональное истощение, которое находит проявление в жалобах на плохое физическое самочувствие и нервное напряжение и деперсонализация, проявляющаяся в изменении отношений к окружающим или к себе, и трехмерная конструкция, включающая эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений. Однако большинство

специалистов признает необходимость учета именно трех составляющих для определения наличия и степени профессионального выгорания.

Анализ психологических исследований показал, что в зарубежной и отечественной литературе проблемой выгорания занимались такие ученые, как Дж. Гринберг, Э. Морроу (стадии профессионального выгорания), В.В.Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач (опросник профессионального выгорания), тем не менее, до настоящего времени не выработано единой концепции профессионального выгорания, и, соответственно, есть противоречия, сложности в определениях и понятиях. В современной психологической литературе нет четкого разделения понятий «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание».

В соответствии с поставленными задачами эмпирического исследования, сначала мы выявили, что большинство сотрудников МЧС имеют низкий уровень профессионального выгорания, т.е. для данных сотрудников характерно состояние приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний.

Рассматривая функциональные расстройства пожарных, как состояния профессионального выгорания, нам удалось установить, что все показатели у сотрудников МЧС находятся на уровне здоровья. На основании полученных данных мы рекомендуем сотрудникам МЧС обратиться за консультацией к клиническим психологам.

Изучая уровень склонности к риску, было выявлено, что большое количество пожарных имеют высокий уровень склонности к риску, таким образом, при нахождении в условиях чрезвычайных ситуаций, они испытывают низкий уровень психической напряженности, прилагают боевые усилия и не испытывают длительных напряжений в период боевого задания.

Проведя статистический анализ данных, мы полностью подтвердили нашу гипотезу: профессиональное выгорание у сотрудников МЧС с разной склонностью к риску будет иметь особенности, а именно, для сотрудников с высокой склонностью к риску будет свойственен низкий уровень

профессионального выгорания, а для сотрудников с низким уровнем склонности к риску высокий уровень профессионального выгорания.

В качестве дополнительных сведений мы рассмотрели связь между исследуемыми показателями, и увидели, что значимая корреляционная связь существует между всеми показателями.

Таким образом, нами была выявлена группа риска, которую составили сотрудники МЧС с высоким уровнем профессионального выгорания, в данную группу вошли 14 человек. Для сотрудников находящихся в группе риска характерны такие состояния, как: неуверенность в себе, ощущение собственной некомпетентности, потеря способности к расслаблению в свободное время, хроническое состояние усталости, неустойчивость настроения с преобладанием пониженного настроения, резкие изменения пульса, болевые ощущения в области сердца, побледнение или покраснение кожи, нарушения сна, расстройства со стороны пищеварительного тракта и нарушение терморегуляции.

Полученные результаты проведенного исследования могут быть рекомендованы психологам МЧС для работы с личным составом караулов пожарной охраны. Полученные эмпирические данные могут быть учтены при адаптации и дальнейшем профессиональном росте пожарных. Результаты исследования дают штатным психологам возможность проведения как консультационной, так и профилактической работы по предупреждению развития синдрома профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Айзенк Г.Ю. Количество измерений личности: 116, 5 или Х2-критерии таксономической парадигмы // Иностранная психология. – 2013. – № 2. – С. 9–23.
2. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 2017. – 192 с.
3. Андриенко Н.М., Сычева Т.Ю. Взаимосвязь личностных особенностей и степени готовности к риску специалистов экстремальной деятельности // Смальта. – 2016. – №3. – С. 9–13.
4. Ахтямов В.С. Психологические условия принятия управленческих решений руководителями в стрессогенных ситуациях: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук. – Москва: Институт мировых цивилизаций, 2016. – 24 с.
5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2015. – 278 с.
6. Брилл П.Л. Необходимость быстрого определения выгорания. Семейное и общественное здравоохранение / пер. с англ. – 2015. – №.6. – С. 12–24.
7. Буриш М. Синдром выгорания – теория внутреннего истощения / пер. с англ. – 2016. – № . – С. 22–28.
8. Буриш М. В поисках теории: некоторые размышления о природе и этиологии выгорания // Профессиональное выгорание: последние события в теории и исследованиях / пер. с англ. – 2013. – №1. – С. 75–93.
9. Бутков П.П., Гуменюк О.В., Попова М.И. Профессиональное выгорание и его предотвращение у специалистов спасательных отрядов и пожарных расчетов МЧС // Неделя науки СПбГПУ. – 2015. – №1. – С. 1–5.
10. Вдовиченко О.В. О теоретических подходах к пониманию проблемы риска // Наука и образование. – 2016. – № 1. – С. 34–36.

11. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания. – СПб.: ПИТЕР, 2017. – 336 с.
12. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое «выгорание» и качество жизни // Ежегодник Российского психологического общества. – 2016. – №2. – С. 139–141.
13. Врублевский А.В., Лепешинский Н.Н. Особенности взаимосвязи готовности к риску и психологического благополучия у будущих офицеров-спасателей // Вестник Университета гражданской защиты МЧС. – 2017. – №4. – С. 493–502.
14. Данилова Ю.А. Медико-биологическая статистика. – М.: Практика, 2011. – 462 с.
15. Дирендонк Д.В., Шауфели Б.В., Сиксма Х.Дж. Выгорание среди врачей общей практики: взгляд из теории справедливости // Журнал социальной и клинической психологии / пер. с англ. – 2013. – №13. – С. 86–100.
16. Дутов В.И. О воздействии на людей опасных факторов пожара // Безопасность людей на пожарах: сб. науч. тр. – 2016. – №2. – С. 54–58.
17. Евдокимов А.Г. Оценка вегетативной реакции лиц, склонных к рискованному поведению и разной стрессоустойчивости // Учебные записки СПбГМУ им. Академика И.П. Павлова. – 2010. – №1 – С. 81–105.
18. Закерман М. Поиск ощущений, оценка риска и рискованное поведение // Личность и индивидуальные различия. – 2013. – №14. – С. 41-52.
19. Зубков В.И. Социологическая теория риска. – М.: РУДН, 2015. – 230 с.
20. Иваничи Е.Ф., Шваб Р.Л. Обоснование инвентаризации выгорания Маслач // Учебно-психологические измерения / пер. с англ. – 2013. – №41. – С. 1167–1174.
21. Ильин Е.П. Психология риска. – СПб.: Питер, 2012. – 288 с.

22. Камальян А.К. Принятие управленческих решений в условиях риска и неопределенности: автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. эконом. наук. – Воронеж.: ВГАУ им К.Д. Глинки, 2016. – 345 с
23. Ковальчук В.И. Психологическое выгорание тренеров // Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения». – 2016. – №1 – С. 97–98.
24. Корнилова Т.В., Солнцева Г.М. Психология риска и принятия решений. – М.: Аспект пресс, 2016. – 286 с.
25. Крюкова М.А. Профессиограмма спасателя поисково-спасательной службы МЧС России. – М.: СЦЕМП Защита, 2009 – 140 с.
26. Куликов Л.В. Психология настроения. – СПб.: СПбГУ, 2017. – 225 с.
27. Кэрролл Дж.Ф.Х., Белая В.Л. Теория построения: интеграция индивидуальных и экологических факторов в экологическую структуру // Стрессовая работа и выгорание / пер. с англ. – 2012. – №1. – С. 41–60.
28. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. – М.: Просвещение, 2017. – 344 с.
29. Лейтер М.П., Маслач К. Влияние межличностной среды на выгорание и организационные обязательства // Журнал организационного поведения. – 2016. – №9. – С. 297–308.
30. Лерч Г.Я. О взаимосвязи между принятием решений в исследовании выгорания и факторов риска // Психологический вклад / пер. с англ. – 2014. – №1. – С. 575–586.
31. Лэнгле А. Профессиональное выгорание с позиции экзистенциального анализа // Вопросы психологии. – 2017. – №2. – С. 3–16.
32. Марьин М.И. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России»: Методические рекомендации. – 2-е изд. – М.: ВНИИПО, 2015 – 256 с.



33. Марьин М.И. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы: методическое пособие. – 2-е изд. – М.: ВНИИПО, 2017. – 101с.
34. Маслач К., Джексон С.Е. Модели выгорания среди национальной выборки работников общественного контакта // Журнал управления здравоохранением и человеческими ресурсами. – 2016. – №7. – С. 189–212.
35. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. – СПб: Питер, 2014. – 514 с.
36. Маслач К. Исследования выгорания в социальных службах: критика // Журнал социальной службы исследования – 2016 – №10. – С. 95–105.
37. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2015. – №1. – С. 90–101.
38. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. психол. наук. – Ярославль: ЯГУ им. П.Г. Демидова, 2016. – 449 с.
39. Орел В.Е., Рукавишников А.А. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы // Социальная психология XXI век. – 2008. – №2. – С. 64–167.
40. Осипов А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук. – Ростов-на-Дону: СОГПИ, 2017. – 24 с.
41. Пайнс А.М., Аронсон Е. Выгорание: от скуки до личного роста / пер. с англ. – М.: Свободная пресса, 2011. – 229 с.

42. Петимко А.И. Отношение к риску как элемент профессиональной готовности и необходимое условие личной безопасности сотрудников ГПС // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2016. – №2. – С. 58–64.
43. Петрова Ю.В., Жигинас Н.В. Стресс и готовность к риску сотрудников МЧС // Вестник ТГПУ. – 2015. – №1. – С. 52–55.
44. Пирогова Л.В. Проблемы эмоционального выгорания работников МЧС // Вузовская наука. – 2016. – №. – С. 95–99.
45. Пэйнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2015. – 528 с.
46. Реан А.А. Три десятилетия исследования риска // Проблемы анализа риска. – 2010. – № 1. – С. 87–92.
47. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека // Полноценно функционирующий человека. – 2016. – №2. – С. 234–247.
48. Самсонов А.П. Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях. – Пермь: Звезда, 2015 – 594 с.
49. Самсонов А.П. Психологическая подготовка пожарных. – М.: Стройиздат, 2013. – 79 с.
50. Сарториус Н. Классификация психических расстройств МКБ-10. Исследовательские диагностические критерии. – Женева: ВХО, 2012. – 100 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://mkb10.su/Z73.0.html> (дата обращения 22.12.2017)
51. Сергиенко Н.П. Склонность к риску как профессионально-личностная особенность работников МЧС // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2013. – №2. – С. 170–173.
52. Скаар Н.Р., Вильямс Дж.Е. Гендерные различия в прогнозировании небезопасного поведения вождения у молодых людей // Материалы Третьего международного симпозиума по вождению,

посвященного оценке, обучению и дизайну транспортных средств для человека / пер. с англ. – 2015. – №2. – С. 56–61

53. Слауцкий С.В. Специфика профессиональной деятельности сотрудников МЧС России / Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2015. – №1. – С. 269-271.

54. Соломин В.П. Психологическая безопасность: учебное пособие. – М.: ДРОФА, 2008. – 61 с.

55. Тулупьева Т.В., Исакова О.П. Склонность к риску и поиску новых ощущений как фактор психологической защиты личности // Ананьевские чтения–2013: Материалы научно-практической конференции. – 2013. – №1. – С. 299–301.

56. Фрейденбергер Г.Дж. Утечка персонала // Журнал социальных проблем / пер. с англ. – 2014. – №30. – С. 159–165.

57. Хлоповских Ю.Г. Психолого-педагогическая подготовка будущих сотрудников МЧС России к оказанию психологической помощи и самопомощи в экстремальной ситуации // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы. – 2014. – №1. – С. 155–159.

58. Цуанг М., Бор М., и Флеминг Дж. Психиатрические аспекты дорожно-транспортных происшествий // Американский психологический журнал. – 2016 – №42. – С. 538–546.

59. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России: концепция, принципы, технологии: автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. психол. наук. – СПб.: «ун–т ГПС МЧС России», 2010. – 43 с.

60. Шойгу Ю.С. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных. – М.: Смысл, 2017. – 319 с.

61. Яхин К.К., Менделевич Д.М. Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний. Клиническая и медицинская психология: учебное пособие – 5-е изд. – М.: МЕД-пресс, 2015. – 432 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Диагностические методики в порядке их предъявления

#### 1. Опросник выявления профессионального выгорания К. Маслач, С.Джексон (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

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

#### Текст опросника:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.

10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

### **Обработка результатов:**

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

### **Интерпретация результатов:**

Эмоциональное истощение – сниженный эмоциональный фон.

0 – 15 баллов – низкий уровень;

16 – 24 баллов – средний уровень;

25 баллов и выше – высокий уровень.

Деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

0 – 5 баллов – низкий уровень;

6 – 10 баллов – средний уровень;

11 баллов и выше – высокий уровень.

Редукция личных достижений – проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

37 баллов и выше – низкий уровень;

31 – 36 баллов – средний уровень;

30 баллов и меньше – высокий уровень.

О тяжести профессионального «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

**2. Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний Д.М. Менделевич, К.К. Яхин  
(адаптирован В.Д. Менделевич)**

**Инструкция:** Отвечая на вопросы, оцените свое текущее состояние по пятибалльной системе:

- 5 баллов – никогда не было,
- 4 балла – редко,
- 3 балла – иногда,
- 2 балла – часто,
- 1 балл – постоянно или всегда.

**Текст опросника:**

1. Ваш сон поверхностный и беспокойный?
2. Замечаете ли Вы, что стали более медлительны и вялы, нет прежней
3. После сна Вы чувствуете себя усталым и «разбитым» (не отдохнувшим)?
4. У Вас плохой аппетит?
5. У Вас бывают ощущения сдавливания в груди и чувство нехватки воздуха при волнениях или расстройствах?
6. Вам трудно бывает заснуть, если Вас что-либо тревожит?
7. Чувствуете ли Вы себя подавленным и угнетенным?
8. Чувствуете ли Вы у себя повышенную утомляемость, усталость?
9. Замечаете ли Вы, что прежняя работа дается Вам труднее и требует больших усилий?
10. Замечаете ли Вы, что стали более рассеянным и невнимательным, забываете, куда положили какую-нибудь вещь или не можете вспомнить, что только что собирались делать?
11. Вас беспокоят навязчивые воспоминания?

12. Бывает ли у Вас ощущение какого-то беспокойства (как будто что-то должно случиться), хотя особых причин и нет?
13. У Вас возникает страх заболеть тяжелым заболеванием (рак, инфаркт, психическое заболевание и т. д.)?
14. Вы не можете сдерживать слезы и плачете?
15. Замечаете ли Вы, что потребность в интимной жизни для Вас стала меньше или даже стала Вас тяготить?
16. Вы стали более раздражительны и вспыльчивы?
17. Приходит ли Вам мысль, что в Вашей жизни мало радости и счастья?
18. Замечаете ли Вы, что стали каким-то безразличным, нет прежних интересов и увлечений?
19. Проверяете ли Вы многократно выполненные действия: выключен ли газ, вода, электричество, заперта ли дверь и т. д.?
20. Беспокоят ли Вас боли или неприятные ощущения в области сердца?
21. Когда Вы расстраиваетесь, у Вас бывает так плохо с сердцем, что Вам приходится принимать лекарства или даже вызывать «скорую помощь»?
22. Бывает ли у Вас звон в ушах или рябь в глазах?
23. Бывают ли у Вас приступы учащенного сердцебиения?
24. Вы так чувствительны, что громкие звуки, яркий свет и резкие краски раздражают Вас?
25. Испытываете ли Вы в пальцах рук и ног, или в теле покалывание, ползание мурашек, онемение или другие неприятные ощущения?
26. У Вас бывают периоды такого беспокойства, что Вы даже не можете усидеть на месте?
27. Вы к концу работы так сильно устаете, что Вам необходимо отдохнуть, прежде чем приняться за что-либо?
28. Ожидание Вас тревожит и нервирует?



29. У Вас кружится голова и темнеет в глазах, если Вы резко встанете или наклонитесь?
30. При резком изменении погоды у Вас ухудшается самочувствие?
31. Вы замечали, как у Вас непроизвольно подергиваются голова и плечи, или веки, скулы, особенно, когда Вы волнуетесь?
32. У Вас бывают кошмарные сновидения?
33. Вы испытываете тревогу и беспокойство за кого-нибудь или за чтонибудь?
34. Ощущаете ли Вы комок в горле при волнении?
35. Бывает ли у Вас чувство, что к Вам относятся безразлично, никто не стремится Вас понять и посочувствовать, и Вы ощущаете себя одиноким?
36. Испытываете ли Вы затруднения при глотании пищи, особенно когда Вы волнуетесь?
37. Вы обращали внимание на то, что руки или ноги у Вас находятся в беспокойном движении?
38. Беспокоит ли Вас, что Вы не можете освободиться от постоянно возвращающихся навязчивых мыслей (мелодия, стихотворение, сомнения)?
39. Вы легко потеете при волнениях?
40. Бывает ли у Вас страх оставаться в одиночестве в пустой квартире?
41. Чувствуете ли Вы у себя нетерпеливость, непоседливость или суетливость?
42. У Вас бывают головокружения или тошнота к концу рабочего дня?
43. Вы плохо переносите транспорт (Вас «укачивает» и Вам становится дурно)?
44. Даже в теплую погоду ноги и руки у Вас холодные (зябнут)?
45. Легко ли Вы обижаетесь?
46. У Вас бывают навязчивые сомнения в правильности Ваших поступков или решений?

47. Не считаете ли Вы, что Ваш труд на работе или дома недостаточно оценивается окружающими?
48. Вам часто хочется побыть одному?
49. Вы замечаете, что Ваши близкие относятся к Вам равнодушно или даже неприязненно?
50. Вы чувствуете себя скованно или неуверенно в обществе?
51. Бывают ли у Вас головные боли?
52. Замечаете ли Вы, как стучит или пульсирует кровь в сосудах, особенно если Вы волнуетесь?
53. Совершаете ли Вы машинально ненужные действия (потирание руки, поправление одежды, приглаживание волос и т. д.)?
54. Вы легко краснеете или бледнеете?
55. Покрывается ли Ваше лицо, шея или грудь красными пятнами при волнениях?
56. Приходят ли Вам на работе мысли, что с Вами может неожиданно что-то случиться и Вам не успеют оказать помощь?
57. Возникают ли у Вас боли или неприятные ощущения в области желудка, когда Вы расстраиваетесь?
58. Приходят ли Вам мысли, что Ваши подруги (друзья) или близкие более счастливы, чем Вы?
59. Бывают ли у Вас запоры или поносы?
60. Когда Вы расстраиваетесь, у Вас бывает отрыжка или тошнота?
61. Прежде чем принять решение, Вы долго колеблетесь?
62. Легко ли меняется Ваше настроение?
63. При расстройствах у Вас появляется зуд кожи или сыпь?
64. После сильного расстройства Вы теряли голос или у Вас отнимались руки или ноги?
65. У Вас повышенное слюноотделение?
66. Бывает ли, что Вы не можете один перейти улицу, открытую площадь?

67. Бывает ли, что Вы испытываете сильное чувство голода, а, едва начав есть, быстро насыщаетесь?

68. У Вас возникает чувство, что во многих неприятностях виноваты Вы сами?

### Обработка результатов:

Проставленные испытуемыми баллы переводятся в соответствующие диагностические коэффициенты.

#### Шкала тревоги

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
6	-1,33	-0,44	1,18	1,31	0,87
12	-1,08	-1,3	-0,6	0,37	1,44
26	-1,6	-1,34	-0,4	-0,6	0,88
28	-1,11	0	0,54	1,22	0,47
32	-0,9	-1,32	-0,41	0,41	1,3
33	-1,19	-0,2	1	1,04	0,4
37	-0,78	-1,48	-1,38	0,11	0,48
41	-1,26	-0,93	-0,4	0,34	1,24
50	-1,23	-0,74	0	0,37	0,63
61	-0,92	-0,36	0,28	0,56	0,1

#### Шкала невротической депрессии

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
2	-1,58	-1,45	-0,41	0,7	1,46
7	-1,51	-1,53	-0,34	0,58	1,4
15	-1,45	-1,26	-1	0	0,83
17	-1,38	-1,62	-0,22	0,32	0,75
18	-1,3	-1,5	-0,15	0,8	1,22
35	-1,34	-1,34	-0,5	0,3	0,73
48	-1,2	-1,23	0,36	0,56	0,2
49	-1,08	-1,08	-1,18	0	0,46
58	-1,2	-1,26	-0,37	0,21	0,42
68	-1,08	-0,54	-0,1	0,25	0,32

## Шкала астении

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 балло в
3	-1,51	-1,14	-0,4	0,7	1,4
8	-1,5	-0,33	0,9	1,32	0,7
9	-1,3	-1,58	-0,6	0,42	1
10	-1,62	-1,18	0	0,79	1,18
14	-1,56	-0,7	-0,12	0,73	1,35
16	-1,62	-0,6	0,26	0,81	1,24
24	-0,93	-0,8	-0,1	0,6	1,17
27	-1,19	-0,44	0,18	1,2	1,08
45	-1,58	-0,23	0,34	0,57	0,78
62	-0,5	-0,56	0,38	0,56	0

## Шкала истерического типа реагирования

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 балло в
5	-1,41	-1,25	-0,5	0,4	1,53
21	-1,2	-1,48	-1,26	-0,18	0,67
31	-1,15	-1,15	-0,87	-0,1	0,74
34	-1,48	-1,04	-0,18	1,11	0,5
35	-1,34	-1,34	-0,52	0,3	0,73
36	-1,3	-1,38	-0,64	-0,12	0,66
45	-1,58	-0,23	0,34	0,57	0,78
47	-1,38	-1,08	-0,64	-0,1	0,52
49	-1,08	-1,08	-1,18	-0,1	0,46
57	-1,2	-1,34	-0,3	0	0,42
64	-0,6	-1,26	-1,08	-0,38	0,23

## Шкала обсессивно-фобических нарушений

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 балло в
11	-1,38	-1,32	-0,3	0,3	1,2
13	-1,53	-1,38	-0,74	0,23	0,9
19	-1,32	-0,63	0	0,99	1,2
38	-0,9	-1,17	-0,43	0,37	0,69
40	-1,38	-0,67	-0,81	0,18	0,64
46	-1,34	-1,2	0,1	0,54	0,43

53	-0,78	-1,5	-0,35	0,27	0,36
56	-0,3	-1,2	-1,3	-0,67	0,33
61	-0,92	-0,36	0,28	0,56	0,1
66	-1	-0,78	-1,15	-0,52	0,18

### Шкала вегетативных нарушений

Номер вопроса	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
1	-1,51	-1,6	-0,54	0,5	1,45
4	-1,56	-1,51	-0,34	0,68	1,23
6	-1,33	-0,44	1,18	1,31	0,87
20	-1,3	-1,58	-0,1	0,81	0,77
22	-1,08	-1,5	-0,71	0,19	0,92
23	-1,8	-1,4	-0,1	0,5	1,22
25	-1,15	-1,48	-1	0,43	0,63
29	-1,6	-0,5	-0,3	0,62	0,9
30	-1,34	-0,7	-0,17	0,42	0,85
32	-0,9	-1,32	-0,41	0,42	1,19
39	-1,56	-0,43	-0,1	0,48	0,76
42	-1,3	-0,97	-0,4	-0,1	0,7
43	-1,11	-0,044	0	0,78	0,45
44	-1,51	-0,57	-0,26	0,32	0,63
51	-1,34	-0,78	0,2	0,31	1,4
52	-0,97	-0,66	-0,14	0,43	0,77
54	-0,93	-0,3	0,13	0,93	0,6
57	-1,2	-1,34	-0,3	0	0,42
59	-1,08	-0,83	-0,26	0,24	0,55
63	-0,9	-1,15	-1	-0,1	0,25
65	-1	-1,26	-0,22	-0,43	0,27
67	-0,7	-0,42	-0,55	0,18	0,4

### Интерпретация результатов теста:

Суммируют диагностические коэффициенты по шести шкалам и выстраивают график. Показатели:

- больше +1,28 – указывает на уровень здоровья,
- меньше –1,28 – болезненный характер выявляемых расстройств.

### 3. Методика диагностики степени готовности к риску А.М. Шуберт (адаптирован А.Г. Шмелевым)

**Инструкция:** «Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых вас спрашивают. При ответе на каждый из 25 вопросов поставьте соответствующий балл по следующей схеме:

2 балла – полностью согласен, полное «да»;

1 балл – больше «да», чем «нет»;

0 баллов – ни «да», ни «нет», нечто среднее;

-1 балл – больше «нет», чем «да»;

-2 балла – полное «нет».

#### Текст опросника:

Превысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?	2	1	0	- 1	- 2
Согласились бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?					
Стали бы Вы на пути убегающего опасного взломщика?					
Могли бы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/час?					
Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?					
Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?					
Одолжили бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет Вам вернуть эти деньги?					
Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?					
Могли бы Вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?					
Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?					
Рискнули бы Вы схватить за уздечку бегущую					

лошадь?					
Могли бы Вы после 10 стаканов пива ехать на велосипеде?					
Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?					
Могли бы Вы при необходимости проехать без билета от Таллина до Москвы?					
Могли бы Вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?					
Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?					
Могли бы Вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию.					
Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/час?					
Могли бы Вы в виде исключения вместе с семьей другими людьми, подняться в лифте, рассчитанном только на шесть человек?					
Могли бы Вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?					
Взялись бы Вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?					
Могли бы Вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?					
Могли бы Вы по указанию Вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?					
Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?					
Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов, доехать из Москвы до Хабаровска?					

### Обработка результатов:

Подсчитайте сумму набранных Вами баллов в соответствии с инструкцией.

Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы, свидетельствуют о склонности к риску. Значения теста: от -50 до +50 баллов.

Меньше -30 баллов: слишком осторожны.

От -10 до +10 баллов: средние значения.

Свыше +20 баллов: склонны к риску.

Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.



## Сводные таблицы полученных данных

**Таблица 1.**  
**Показатели профессионального выгорания сотрудников МЧС (в баллах)**

№ испытуемого	Показатели профессионального выгорания			
	Уровень профессиональн ого выгорания	Эмоционально е истощение	Деперсонализаци я	Редукция личностн ых достижени й
1	5	6	5	33
2	7	23	11	27
3	4	13	3	28
4	4	14	2	33
5	6	17	6	28
6	4	16	1	36
7	6	12	6	26
8	3	4	2	48
9	2	15	0	42
10	9	9	17	23
11	7	13	2	20
12	7	30	10	28
13	1	1	0	48
14	7	19	5	27
15	4	12	9	39
16	6	18	2	26
17	7	7	2	18
18	5	17	4	29
19	2	3	1	47
20	7	15	4	24
21	5	23	4	31
22	4	9	5	36
23	6	30	9	36
24	4	8	3	31
25	3	10	1	30
26	5	9	7	34
27	6	16	12	32
28	7	30	10	28
29	6	16	12	48
30	7	30	10	28

№ испытуемого	Показатели профессионального выгорания			
	Уровень профессиональ ного выгорания	Эмоционально е истощение	Деперсонализа ция	Редукция личностных достижений
31	2	10	0	48
32	6	22	8	35
33	6	22	5	34
34	2	13	0	48
35	5	8	3	27
36	7	20	5	23
37	6	5	0	3
38	5	19	3	30
39	13	34	13	21
40	7	20	5	25
41	3	7	1	40
42	1	3	0	48
43	1	2	0	42
44	5	10	8	31
45	2	21	7	41
46	5	10	0	40
47	5	12	6	33
48	4	8	4	31
49	2	1	0	31
50	4	18	3	37
51	5	6	10	29
52	5	9	4	24
53	3	4	3	32
54	4	1	3	27
55	5	4	0	10
56	3	5	1	33
57	2	2	0	29
58	6	9	6	25
59	1	0	0	39
60	1	1	0	41
61	2	1	0	33
62	4	15	12	37
63	1	0	0	44
64	4	22	1	31
65	3	6	2	46
66	9	16	10	20
67	8	22	14	23
68	7	23	3	23
69	3	11	3	36
70	5	6	12	29
71	6	21	7	35
72	3	10	0	35
73	5	12	6	28
74	5	12	6	29
75	1	3	0	39

№ испытуемого	Показатели профессионального выгорания			
	Уровень профессионального выгорания	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
76	2	2	0	32
77	1	0	0	39
78	3	6	3	37
79	3	5	1	35
80	1	1	0	36
81	2	3	2	41
82	4	10	3	36
83	5	18	7	43
84	5	6	12	29
85	3	7	2	38
86	2	3	3	41
87	2	4	3	39
88	3	4	2	34
89	4	5	4	30
90	3	11	3	36
91	2	6	0	38
92	6	23	3	23
93	3	8	3	38

Таблица 2.

## Показатели невротических состояний сотрудников МЧС (в баллах)

№ испытуемого	Невротические состояния				
	Невротическая депрессия	Астения	Истерический тип реагирования	Обсессивно-фобические нарушения	Вегетативные нарушения
1	7,79	10,15	7,24	6,03	17,23
2	4,2	6,99	4,48	4,66	9,82
3	5,85	6,28	6,98	1,1	12,14
4	5,15	8,38	6,6	3,5	13,43
5	3,78	5,56	-1,18	5,31	1,68
6	5,36	3,46	4,05	4,5	5,18
7	6,57	6,39	6,6	6,51	5,06
8	8,15	10,14	6,8	6,03	15,72
9	7,12	5,11	2,13	5,59	3,06
10	8,15	8,9	6,8	3,98	11,27
11	7,79	10,15	7,24	6,03	17,23
12	1,93	7,2	3,44	2,47	10,38
13	7,79	10,02	7,24	5,82	17,23
14	4,92	8,93	6,37	5,89	12,4
15	7,62	9,26	6,77	5,93	14,22
16	4,07	4,48	7,02	3,77	10,4
17	3,53	8,66	4,92	4,6	12,52

№ испытуемого	Невротические состояния				
	Невротическая депрессия	Астения	Истерически й тип реагировани я	Обсессивно- фобические нарушения	Вегетатив ные нарушени я
18	3,56	4,52	1,54	2,05	6,99
19	8,15	10,28	7,24	6,03	15,09
20	7,08	8,26	5,87	3,89	12,53
21	4,06	8,42	3,26	2,01	9,01
22	8,08	9,32	6,79	5,21	14,75
23	2,13	5,02	3,14	3,4	5,25
24	6,07	8,13	5,98	5,29	11,72
25	7,79	9,9	7,24	6,03	15,1
26	7,06	6,25	5,51	6,11	2,43
27	6,84	8,35	5,9	5,63	13,11
28	2,42	-0,19	5,81	5,4	5,64
29	8,15	10,81	6,18	6,49	13,69
30	5,28	7,25	4,2	5,4	9,76
31	-1,23	6,62	1,86	2,2	5,07
32	5,92	8,65	6,12	3,32	5,13
33	7,79	10,02	7,24	6,03	16,14
34	5,51	9,76	7,24	5,82	14,88
35	5,45	3,78	6,62	6,14	13,79
36	6,53	1,95	4,97	3,63	9,55
37	1,55	4,25	1,86	0,36	5,99
38	5,51	9,76	7,24	5,82	14,88
39	3,83	6,42	3,78	3,74	9,9
40	7,79	9,9	7,24	4,32	16,99
41	6,73	10,37	4,52	5,29	15,26
42	3,99	9,29	5,25	3,19	13,09
43	0,44	5,14	7,42	5,26	13,25
44	5,19	4,81	4,63	2,81	13,47
45	7,79	10,02	7,24	4,83	17,33
46	4,42	8,27	5,67	2,8	11,17
47	6,93	10,43	5,85	4,61	14,28
48	6,08	10,29	6,04	5,49	15,45
49	6,01	9,73	6,04	6,39	15,45
50	7,72	10,25	7,02	5,15	16,74
51	7,79	10,37	7,02	5,61	16,74
52	6,12	4,23	7,1	9,52	7,22
53	3,44	6,42	3,28	7,53	10,23
54	5,66	4,73	8,12	10,1	14,84
55	7,21	5,25	5,13	7,21	11,06
56	9,11	7,27	6,34	9,01	15,37
57	4,18	5,29	7,82	10,13	14,99
58	10,21	8,03	5,49	8,84	13,25
59	1,93	7,2	3,44	2,47	10,38
60	7,79	10,02	7,24	4,83	17,33
61	7,87	8,43	7,03	5,82	14
62	8,15	10,81	6,18	6,49	13,69

№ испытуемого	Невротические состояния				
	Невротическая депрессия	Астения	Истерический тип реагирования	Обсессивно-фобические нарушения	Вегетативные нарушения
63	4,2	6,99	4,48	4,66	9,82
64	7,79	9,9	7,24	4,32	16,99
65	7,12	5,11	2,13	5,59	3,06
66	7,06	6,25	5,51	6,11	2,43
67	6,73	10,37	4,52	5,29	15,26
68	8,15	8,9	6,8	3,98	11,27
69	5,19	4,81	4,63	2,81	13,47
70	4,07	4,48	7,02	3,77	10,4
71	6,57	6,39	6,6	6,51	5,06
72	3,99	9,29	5,25	3,19	13,09
73	8,08	9,32	6,79	5,21	14,75
74	8,15	10,28	7,24	6,03	15,09
75	6,57	6,39	6,6	6,51	5,06
76	0,44	5,14	7,42	5,26	13,25
77	6,84	8,35	5,9	5,63	13,11
78	7,79	10,02	7,24	5,82	17,23
79	4,42	8,27	5,67	2,8	11,17
80	7,72	10,25	7,02	5,15	16,74
81	5,66	4,73	8,12	10,1	14,84
82	7,79	10,02	7,24	6,03	16,14
83	7,79	9,9	7,24	6,03	15,1
84	3,56	4,52	1,54	2,05	6,99
85	8,15	10,14	6,8	6,03	15,72
86	7,79	9,9	7,24	4,32	16,99
87	7,79	10,15	7,24	6,03	17,23
88	7,79	10,15	7,24	6,03	17,23
89	1,93	7,2	3,44	2,47	10,38
90	7,79	10,37	7,02	5,61	16,74
91	7,12	5,11	2,13	5,59	3,06
92	4,92	8,93	6,37	5,89	12,4
93	5,15	8,38	6,6	3,5	13,43

**Таблица 3.**

**Показатели уровня склонности к риску сотрудников МЧС (в баллах)**

№ испытуемого	Уровень склонности к риску
1	7
2	-14
3	25
4	23
5	9
6	28
7	6

<b>№ испытуемого</b>	<b>Уровень склонности к риску</b>
8	32
9	30
10	-22
11	-11
12	-16
13	46
14	-18
15	28
16	3
17	-24
18	4
19	44
20	-21
21	2
22	31
23	7
24	35
25	39
26	9
27	12
28	-19
29	5
30	-11
31	46
32	6
33	3
34	41
35	4
36	-17
37	8
38	5
39	-48
40	-14
41	33
42	47
43	44
44	1
45	40
46	4
47	5
48	27
49	38
50	31
51	3
52	7
53	27
54	21
55	10
56	36

<b>№ испытуемого</b>	<b>Уровень склонности к риску</b>
57	43
58	2
59	47
60	40
61	34
62	30
63	45
64	29
65	37
66	-37
67	-32
68	-20
69	34
70	5
71	8
72	30
73	1
74	3
75	43
76	41
77	47
78	39
79	35
80	48
81	42
82	27
83	6
84	4
85	33
86	39
87	42
88	36
89	26
90	31
91	42
92	7
93	35

### Результаты математико-статистической обработки

Таблица 1.

Статистическая обработка данных по ранговому критерию Крускала-Уоллиса

	Уровень ПВ	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений	Невротическая депрессия	Астензия	Истерический тип реагирования	Обсессивно-фобические нарушения	Вегетативные нарушения
Хи-квадрат	76,883	34,111	36,670	45,954	6,130	7,782	6,746	4,985	7,838
Ст.св.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Асимптотическая значимость	,000	,000	,000	,000	,047	,020	,034	,083	,020



Таблица 2.

## Корреляционная матрица исследуемых показателей

	Уровень профессионального выгорания	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений	Невротическая депрессия	Астенция	Истерический тип реагирования	Обсессивно-фобические нарушения	Вегетативные нарушения	Уровень склонности к риску
Уровень профессионального выгорания	1									
Эмоциональное истощение	,726**	1								
Деперсонализация	,722**	,605**	1							
Редукция личностных достижений	-,748**	-,358**	-,378**	1						
Невротическая депрессия	-,174	,217*	,066	,237*	1					
Астенция	,270**	,216*	-,058	,335**	,620**	1				
Истерический тип реагирования	,264*	-,187	-,137	,247*	,599**	,558*	1			
Обсессивно-фобические нарушения	-,195	-,187	-,016	,222*	,641**	,397*	,471**	1		
Вегетативные нарушения	,299**	,234*	-,115	,285**	,568**	,823*	,734**	,370**	1	
Уровень склонности к риску	-,948**	-,678**	-,697**	,742**	,176	,220*	,250*	,227*	,221*	1

### **Программа тренинга, направленная на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС**

**Цель:** формирование у сотрудников МЧС умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья через овладение способами психической саморегуляции и активизации личностных ресурсов.

**Задачи тренинга:**

1. обучить сотрудников МЧС способам психической саморегуляции;
2. содействовать активизации личностных ресурсных состояний;
3. снизить уровень профессионального выгорания;
4. сформировать установку на сохранение и укрепление психического здоровья у сотрудников МЧС.

**Состав группы:** 8-12 человек.

**Длительность:** программа состоит из 5 занятий продолжительностью 2 часа.

#### **Общая структура программы**

<b>Этап</b>	<b>Цель</b>	<b>Содержание</b>	<b>Время</b>
<b>1</b>	Включение в работу, снятие накопившегося напряжения;	Обучение естественным способам саморегуляции, снятие напряжения, отработка мышечной релаксации, повышение эмпатии.	<b>2 часа</b>

Этап	Цель	Содержание	Время
<b>2</b>	Осознание и принятие своих чувств; работа с негативными чувствами; освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.	Тренировка выражения собственных эмоций, активизация и расширение рамок ассоциативного мышления, снятие напряжения, овладение регуляцией сосудистого тонуса в конечностях,	<b>1,5 часа</b>
<b>3</b>	Осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.	Релаксационные упражнения (техника напряжения и расслабления), выработка навыков мышечного контроля.	<b>1,5 часа</b>
<b>4</b>	Рациональное распределение своего рабочего и личного времени.	Организация отдыха и творческой деятельности	<b>1,5 часа</b>
<b>5</b>	Снизить уровень профессионального выгорания и эмоционального напряжения.	Повышение самооценки сотрудников, повышение возможности саморегуляции исходно произвольных функций организма.	<b>2 часа</b>

### **Вступительное слово.**

«Сгореть» на работе очень актуально для человека современного общества, особенно для того, кто по роду своей деятельности осуществляет многочисленные и интенсивные контакты с другими людьми.

На языке психологии труда данное явление называют синдромом профессионального выгорания. Он выражается в психическом, эмоциональном и физическом изнеможении и имеет разнообразные симптомы: чувство хронической усталости, напряженность, раздражительность, тревожность, нарушение аппетита, сна, рост заболеваемости, негативное отношение к окружающим, потеря интереса к работе и к жизни.

По мере увеличения стажа работы и возраста сотрудников, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье сотрудника подвергается серьезной опасности.

Таким образом, проблема сохранения и укрепления здоровья сотрудников МЧС является одной из приоритетных и актуальных задач штатных психологов.

Цикл занятий по коррекции синдрома профессионального выгорания – важное и необходимое средство психологической помощи и поддержки сотрудников и ориентировано на оказание помощи в решении вопросов личностного благополучия, на обучение навыкам восстановления своих сил через овладение способами психической саморегуляции и активизацию внутренних ресурсов личности.

## *Занятие 1.*

**Цель:** включение в работу, снятие накопившегося напряжения.

### **Вступительная часть.**

**Упражнение** «Имя – качество».

**Инструкция.** Один из участников, держа в руке мячик, называет свое имя и характерное для себя качество, при условии, что оно тоже начинается на ту же букву, что и его имя. Например, «Дима – деловой, Марина – миролюбивая». Затем мяч передаётся другому участнику, и тот называет свое имя и качество. Если участник затрудняется назвать качество на нужную букву или найти в себе положительное качество, важно вовремя поддержать, оказать помощь, привлекая для этого других участников группы.

**Упражнение** «Принятие правил групповой работы».

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

### **Правила групповой работы.**

1. Обращаться друг к другу по имени.
2. Принимать себя и других такими, какие они есть.
3. Избегать оценок друг друга.
4. Все, что делается в группе, делается на добровольных началах.
5. Активное участие в происходящем.
6. Уважение говорящего.
7. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
8. Общение по принципу «здесь и сейчас».

**Комментарии для тренера.** После обсуждения правила групповой работы принимаются. Участники должны осознавать, что это не формальные правила, а нормы, которые значительно сокращают потери времени, позволяют продуктивно работать над собой и помогают достичь главной цели тренинга.

### **Основная часть.**

**Упражнение** «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции».

**Инструкция.** Участники по очереди называют способы, которые они используют в своей жизни для выхода из стрессовой ситуации или для оказания себе самопомощи в трудных жизненных ситуациях. Способы оформляются на доске или ватмане. Ведущий обобщает полученные данные и делает вывод.

**Упражнение** «Диагностика уровня психического выгорания сотрудников».

Методика «Дигностика уровня эмоционального выгорания» (В.В.Бойко) в контексте программы является наиболее качественной и удобной измерительной процедурой. Проводится после лекции и на заключительном тренинге.

**Комментарии для ведущего.** Участникам предлагается методика для определения уровня психического выгорания. Для этого каждому выдается бланк для ответов. Ведущий объясняет правила заполнения бланка и смысл данного опросника, участники заполняют бланк.

**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 ускоряющемся 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. На третьем – движение по траектории совершается в процессе вращения. На четвертом – все предыдущие задания выполняются с закрытыми глазами.

Для безопасности перемещения руки участников группы чуть выдвинуты вперед на уровне груди, и движение с закрытыми глазами осуществляется в малых группах по 3-5 человек. Выбор характера движения определяет ведущий, наблюдая за эффективностью работы группы и корректируя ошибки каждого из участников. Нарботка навыка перемещения в хаотичной, неопределенной, постоянно меняющейся обстановке производится в течение нескольких занятий.

Внимание ведущего должно быть сконцентрировано, в первую очередь, на безопасности движения участников группы.

#### **Упражнение «Растем».**

Участники находятся в круге. Исходное положение – сидя на корточках, голову нагнуть к коленям, обхватив их руками.

Инструкция: Представьте, что вы маленький росток, только что показавшийся из земли. Вы растете, постепенно распрямляясь, раскрываясь и устремляясь вверх. Я буду помогать вам расти, считая до пяти. Постарайтесь равномерно распределить стадии роста.

Усложняя в будущем упражнение, ведущий может увеличить продолжительность роста до 10-20 стадий.

#### **Упражнение «Потянулись – сломались».**

Исходное положение – стоя, руки и все тело устремлены вверх, пятки от пола не отрывать.

Инструкция ведущего: Тянемся, тянемся вверх, выше, выше. Мысленно отрываем пятки от пола, чтобы стать еще выше (реально пятки на полу). А теперь наши кисти как бы сломались, безвольно повисли. Теперь руки сломались в локтях, в плечах, упали плечи, повисла голова, сломались в талии, подогнулись колени, упали на пол... Лежим расслабленно, безвольно,

удобно... Прислушайтесь к себе. Осталось ли где-нибудь напряжение? Сбросили его!

**Упражнение «Тяжесть».**

«Формула самовнушения: «Моя правая рука тяжелая». Ее нужно мысленно повторить 6 – 8 раз, а затем один раз формулу: «Я совершенно спокоен!» Предлагаются и другие варианты фраз: «Моя правая рука расслабляется и становится тяжелой.. (6 – 8 раз). Моя правая рука становится все тяжелее и тяжелее (6 – 8 раз). Моя правая рука совсем тяжелая (6 – 8 раз). Я совершенно спокоен! (1 раз)».

Эти фразы повторяются слово в слово. При этом нужно постараться представить себе тяжесть в руке, представить как можно ярче. Нужно очень хотеть представить чувство тяжести в руке. Занятие должно длиться 7 – 10 минут и повторяться 2 – 3 раза в день. На освоение этого упражнения обычно затрачивается 21 день (три дня для правой руки, столько же для левой, потом для двух рук, правой ноги, левой ноги, двух ног, рук и ног вместе). Если ощущение тяжести вызывается легко, можно сократить время освоения упражнения. Первые 2 – 3 занятия обычно проводятся с психологом, а затем повторяются самостоятельно. Иногда, когда ощущение тяжести не возникает, целесообразно взять в руку тяжелый предмет и, держа его в руке, повторить формулы самовнушения. Затем несколько раз повторить их уже без предмета. При такой модификации упражнения представление тяжести возникает быстрее.

**Заключительная часть**

**Упражнение «Мнение».**

**Инструкция.** Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу? Что нового и важного вы сегодня узнали?

**Упражнение «Подведение итогов».**



**Комментарии для ведущего.** Ведущий обобщает итоги дня, настраивает участников на следующие занятия, которые будут проходить в режиме тренингов, решает организационные задачи.

### ***Занятие 2.***

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

#### **Вводная часть.**

**Упражнение** «Приветствие без слов».

**Инструкция.** Каждый из участников должен поздороваться с группой, продемонстрировав какое-то невербальное приветствие. Это может быть как бесконтактное приветствие (помахать рукой, кивнуть головой, сделать реверанс), так и контактное (пожать руку, обнять). Можно использовать приветствия, характерные для разных социальных и этнических групп: пионерский салют, японский поклон и др. Остальные участники группы отвечают на приветствие так же, как с ними поздоровались (кивают в ответ,жимают протянутую им руку и т. д.).

Это упражнение можно выполнять и по кругу, и в произвольном порядке – по мере готовности или путем передачи мяча.

Для тренера это упражнение может иметь дополнительный диагностический смысл. Кто из членов группы инициировал более тесный контакт? Кто попытался уклониться от такого контакта? Кто был наиболее изобретателен? Как осуществлялось рукопожатие? И т. д.

**Упражнение** «Расскажи о своем состоянии».

**Инструкция.** Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

**Ответьте на вопросы:**

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

**Комментарии для ведущего.** Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

### **Основная часть.**

#### **Упражнение «Список эмоций».**

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

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

Вопросы для обсуждения:

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

#### **Упражнение «Ассоциации».**

Какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа»

#### **Упражнение «Воздушный шарик».**

Представьте, что в груди находится воздушный шарик. Вдыхая через нос, до отказа заполните легкие воздухом. Выдыхая ртом, почувствуйте, как

он выходит из легких. Не торопитесь, повторите еще раз. Дышите и представляйте, как шарик наполняется воздухом и становится все больше и больше. Медленно выдохните ртом, как будто воздух тихонько выходит из шарика. Сделайте паузу и сосчитайте до пяти. Снова вдохните и наполните легкие воздухом. Задержите его, считая до трех, представляя, что каждое легкое – надутый шарик. Выдохните. Почувствуйте, как теплый воздух проходит через легкие, горло, рот. Повторите три раза, вдыхая и выдыхая воздух, представляя, что каждое легкое – надутый шарик, из которого выходит воздух, когда вы выдыхаете.

### **Упражнение «Ритм».**

Попробуйте задать ритм всему организму с помощью монотонных ритмичных движений, например пройдите, делая на два шага вдох и на пять шагов выдох.

### **Упражнение «Тепло».**

«Моя правая рука теплая (6 – 8 раз). Я совершенно спокоен! (1 раз)». Или: «Моя правая рука расслабляется и становится теплой (6 – 8 раз). Моя правая рука становится все теплее и теплее (6 – 8 раз). Моя правая рука совсем теплая (6 – 8 раз). Я совершенно спокоен! (1 раз)». Последовательность освоения этого упражнения и число занятий аналогично первому. Для облегчения вызывания тепла можно использовать различные образные представления: рука опущена в тазик с теплой водой или подставлена к огню костра. Иногда можно использовать теплую воду. Опустив в таз с теплой водой руку, мысленно повторить формулу самовнушения. Затем, вынув руку из воды и насухо ее вытерев, повторить формулу. В последующем, по мере овладения упражнением, такие вспомогательные приемы будут не нужны. Всякий раз, приступая к выполнению второго упражнения, нужно дважды повторить первое.

### **Заключительная часть.**

### **Упражнение «Мнение».**

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу? Что нового и важного вы сегодня узнали?

### **Занятие 3.**

**Цель:** осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.

#### **Вводная часть.**

**Упражнение** «Расскажи о своем состоянии».

**Инструкция.** Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

**Ответьте на вопросы:**

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

**Комментарии для ведущего.** Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

#### **Основная часть.**

**Упражнение** «Мышечная энергия».

Согните и изо всех сил напрягите указательный палец правой руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение? В

соседние пальцы. А еще? В кисть руки. А дальше идет? Идет в локоть, в плечо, в шею. И левая рука почему-то напрягается. Проверьте!

Постарайтесь убрать излишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею. Освободите плечо, потом локоть. Нужно, чтобы рука двигалась свободно. А палец – напряжен, как и прежде! Снимите излишки напряжения с большого пальца. С безымянного. А указательный – напряжен по-прежнему! Снимите напряжение.

Напрягите левую ногу — как если бы вы вдавливали каблуком гвоздь в пол. Проверьте, как распределена мышечная энергия в теле. Почему напряглась и правая нога? А в спине нет излишков напряжения?

Встаньте. Наклонитесь. Напрягите спину, как если бы вам положили на спину ящик с большим грузом. Проверьте напряжение в теле.

#### **Упражнение «Напряжение – расслабление».**

Участникам предлагается встать прямо и сосредоточить внимание на правой руке, напрягая ее до предела. Через несколько секунд напряжение сбросить, руку расслабить. Прodelать аналогичную процедуру поочередно с левой рукой, правой и левой ногами, поясницей, шеей.

#### **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.

#### **Упражнение «Зажимы по кругу».**

Участники идут по кругу. По команде ведущего напрягают левую руку, левую ногу, правую руку, правую ногу, обе ноги, поясницу, все тело. Напряжение в каждом отдельном случае сначала должно быть слабым, потом

постепенно нарастать до предела. В таком состоянии предельного напряжения участники двигаются несколько секунд (15-20), потом по команде ведущего сбрасывают напряжение – полностью расслабляют напряженный участок тела.

После окончания этой части упражнения ведущий дает участникам задание прислушаться к ощущениям своего тела, и при этом продолжать спокойно идти по кругу, вспомнить обычное для себя напряжение (свой обычный зажим). Постепенно напрягая тело в этом месте, довести зажим до предела, сбросить его через 15-20 секунд. Напрячь до предела любой другой участок тела, обращая внимание на то, что происходит с обычным зажимом. Повторить упражнение с собственными зажимами 3-5 раз.

После окончания упражнения участникам дается рекомендация повторять его самостоятельно хотя бы 1-2 раза в день.

#### **Упражнение «Мороженое».**

Стоя с поднятыми руками, представьте, что вы сильно замерзли, напрягите все мышцы тела на несколько минут. Затем появилось солнышко, и вы стали медленно «оттаивать», сначала пальцы, ладони, затем локти, предплечья. Повторяйте это упражнение до тех пор, пока все тело не расслабитсЯ.

#### **Упражнение «Дождик».**

Участники становятся в круг друг за другом и кладут руки на плечи впереди стоящему. Легкими прикосновениями каждый участник имитирует капли начинающегося дождя. Капли падают чаще, дождь становится сильнее и превращается в ливень. Большие потоки стекают по спине. Затем потоки становятся все меньше, капли реже и совсем прекращаются.

#### **Упражнение «Расслабление».**

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удастся, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

- Сядьте удобно, если есть возможность – закройте глаза;
- дышите глубоко и медленно;
- пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);
  - постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;
  - прочувствуйте это напряжение;
  - резко сбросьте напряжение – делайте это на выдохе;
  - сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы – удивления, радости и пр.).

#### **Заключительная часть.**

##### **Упражнение «Мнение».**

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу? Что нового и важного вы сегодня узнали?

#### **Занятие 4.**

**Цель:** рациональное распределение своего рабочего и личного времени.

#### **Вводная часть**

##### **Упражнение «Расскажи о своем состоянии».**

Инструкция. Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

**Ответьте на вопросы:**

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

**Комментарии для ведущего.** Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

***Основная часть***

**Упражнение** Техника самоменеджмента «Уроки».

**Инструкция:** Если у вас существуют проблемы с распределением собственного времени, если ваша работа связана с напряженной деятельностью ума, то, возможно, вам поможет следующая техника самоменеджмента:

1. Вспомните школьные времена. Как было построено обучение? Правильно, в виде уроков. 40 или 45 минут учёбы, а потом перемена минут 5-15. Почему нельзя было бы сделать уроки разной длины? Например, первый урок длится полтора часа, второй – полчаса. Конечно, так удобнее администрации школы, но ещё важный момент заключается в том, что организмы учащихся настраиваются на определённый ритм (урок - отдых - урок - отдых...) К тому же, как показали исследования, после 30-45 минут напряженной деятельности эффективность интеллектуальной работы сильно



падает. Небольшой отдых помогает восстановить силы, и в то же время происходит некоторая «утряска» (компиляция) знаний.

2. Попробуйте разбить всю свою деятельность на отдельные предметы. Назовите их как угодно (хоть «Проект Ивана Семёновича» или «Внутренняя документация»).

3. Определите продолжительность «урока». У взрослого человека жизненный тем ниже, чем у детей и подростков. Поэтому продолжительность можно установить и в 40 минут, и в 1 час. Вам может показаться удобным определить продолжительность «урока» в 55 минут. Тогда легко будет по часам следить, когда у вас «урок», а когда «перемена».

4. Составьте расписание «уроков» на неделю.

5. Во время «уроков» старайтесь работать, во время «перемен» - отдыхать (можете сходить в туалет, выпить чай или кофе, покурить (если курите), немного поговорить с коллегами). Ничего страшного не произойдёт, если от вас потребуется сделать что-то срочное, нарушив тем самым расписание. В конце концов, и в обычной школе иногда детей отрывают от уроков.

6. Если вы работаете с информацией, которую надо обдумывать, то можете себе завести на соответствующие «уроки» соответствующие тетрадки. В эти тетрадки вы будете записывать свои мысли, предположения, анализ. Можно, конечно, вести записи и на компьютере, но в тетрадке, пожалуй, удобнее рисовать. Самое важное в тетрадках это то, что они настраивают на учёбу, без которой в реальной жизни даже взрослому человеку сложно прожить.

7. Если вы работаете в тесном контакте с коллегами, то самое лучшее – приучить их сразу к тому, что вы живёте «уроками», что у вас для простого общения выделено определённое время («перемены»). Помимо прочего наличие такой чёткой системы самоменеджмента показывает вас как человека делового, целеустремлённого, рационального.

**Упражнение «Стратегии самопомощи».**

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

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

**Упражнение «Обещание самому себе».**

1. Запишите три пункта, касающиеся того, что бы вы могли осуществить в каждой из трех областей – профессиональной, организационной и личной – для преодоления вторичной травмы.

2. Пометьте звездочкой те пункты в каждом разделе, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.

3. В каждом разделе подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Ваш лист может выглядеть примерно так:

Личная сфера

1. Взять отпуск.
2. Делать зарядку.
3. Встретиться с близкой подругой.

Профессиональная сфера

1. Договориться о супервизии.
2. Делать перерыв после работы с трудным клиентом.
3. Прогуливаться в конце рабочего дня.

Организационная сфера

1. Провести дискуссию с коллегами по теме профессионального выгорания.

2. Устроить вечеринку для сотрудников.
3. Собраться для обсуждения.

**Упражнение «Оценка личного плана работы по предупреждению профессионального выгорания».**

Просмотрите лист своих планов по работе со вторичной травмой и попробуйте ответить на следующие вопросы

1. Помогает ли мне эта деятельность уйти от мыслей о работе?
2. Могу ли я придать этой деятельности некий новый смысл?
3. Может ли эта деятельность дать мне ощущение связи с чем-то большим, чем «я», или осознание новых аспектов жизни?
4. Что будет, если я попробую осуществлять эту деятельность с полным осознанием, то есть максимально полно осознавая свои мысли, чувства, телесные ощущения?

**Упражнение «Жизненное пространство».**

**Инструкция:** Вам потребуется чистый лист бумаги, простой карандаш и цветные карандаши или фломастеры.

Нарисуйте окружность, и, разделив площадь круга на секторы, обозначьте сферы деятельности Вашей жизни. Например, воспитание детей, работа, хобби, спорт, Интернет и др.

Поделите площадь круга на сферы деятельности в процентном соотношении. Все Ваше время возьмите за 100%.

Теперь раскрасьте каждую из сфер деятельности в цвет, который, по Вашему мнению, ей более всего подходит.

Ответьте на вопросы и запишите ответы:

1. Красочная ли получилась картина?
2. На что Вы в основном тратите свое время?
3. Все ли Вас устраивает в этой схеме?
4. Что бы Вы хотели изменить?

Теперь возьмите новый чистый лист и организуйте свое жизненное пространство так, как желаете Вы, со всеми «хочу» и «не хочу».

Дайте волю своей фантазии, и не важно, что «... в моей жизни этому не быть никогда».

Создайте для себя условия, которые важны для Вас, пока хотя бы на листе бумаги.

### **Упражнение «Свой путь».**

**Инструкция:** Разделите лист пополам, озаглавьте две колонки «Я – дома», «Я – на работе». Составьте 2 списка ваших типов поведения (как можно больше) себя в том и ином проявлениях.

Как вариант можно предложить составить списки типов поведения «Дома я никогда», «На работе я никогда». Составление списков проводится индивидуально, а последующее обсуждение – в группах.

**Обсуждение:** Проанализируйте: похожие черты, противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях отсутствие общих черт. Какой список было составлять легче, какой получился объемнее? Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д. Почему так происходит? Должны ли эти списки совпадать? Почему? Что помогает определить такой анализ своего поведения на работе и дома?

**Послесловие:** Эти упражнения позволяют участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения мышления, посмотреть на свои взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекося» в распределении психической энергии. Только при учете всего этого можно определить изменения в своем дальнейшем поведении и деятельности.

### **Заключительная часть.**

#### **Упражнение «Мнение».**

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу? Что нового и важного вы сегодня узнали?

### **Занятие 5.**

**Цель:** снизить уровень психического выгорания и эмоционального напряжения.

### **Вводная часть.**

**Упражнение** «Расскажи о своем состоянии».

**Инструкция.** Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

**Ответьте на вопросы:**

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

**Комментарии для ведущего.** Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

### **Основная часть**

**Упражнение** «Подарок».

**Инструкция.** Сядем в круг. Пусть каждый из вас по очереди сделает подарок своему соседу слева (по часовой стрелке). Подарок надо сделать (вручить) молча (невербально), но так, чтобы ваш сосед понял, что вы ему дарите. Тот, кто получает подарок, должен постараться понять, что ему дарят. Пока все не получают подарки, говорить ничего не надо. Все делаем молча.

Когда все получают подарки (круг замкнется), тренер обращается к тому участнику группы, который получил подарок последним, и спрашивает его о том, какой подарок он получил. После того как тот

ответит, тренер обращается к участнику, который вручал подарок, и спрашивает о том, какой подарок он сделал. Если в ответах есть расхождения, нужно выяснить, с чем конкретно связано непонимание. Если участник группы не может сказать, что ему подарили, можно спросить об этом у группы.

**Итоги упражнения:** При обсуждении упражнения участники могут формулировать условия, которые облегчают понимание в процессе общения. Чаще всего к этим условиям относят выделение существенного, однозначно понимаемого признака «подарка», использование адекватных средств невербального изображения существенного признака, концентрацию внимания на партнере.

#### **Упражнение «Релаксационное дыхание».**

**Инструкция.** Делаем вдох мелкими порциями. При этом ягодицы отводим назад, а колени слегка сгибаем, что позволяет энергии свободно протекать вдоль позвоночника. Задерживаем дыхание. Затем медленно выдыхаем, длительно произнося звук «а».

**Комментарии для ведущего.** Очень важно, чтобы участники хорошо поняли инструкции по выполнению дыхательных упражнений. Поэтому стоит уделить достаточно времени на объяснение. Во время выполнения участниками дыхательных упражнений ведущий наблюдает и делает пояснения.

#### **Упражнение «Аутогенная тренировка».**

Аутогенная тренировка (АТ) – это самовнушение в состоянии релаксации. Создателем этого метода является И. Шульц. Смысл аутогенной тренировки заключается в том, что при расслаблении поперечно – полосатой мускулатуры возникает особое состояние сознания, позволяющее путем самовнушения воздействовать на различные, в том числе произвольные, функции организма. Аутогенная тренировка способствует снижению эмоционального напряжения, чувства тревоги дискомфорта. Под влиянием

АТ улучшается настроение, нормализуется сон, происходит активизация организма и личности.

С помощью АТ можно решать задачи укрепления воли, коррекции некоторых неадекватных форм поведения, мобилизации ресурсов человека, отдыха и восстановления сил за короткое время.

Звучит релаксационная музыка.

### **Инструкция.**

1. Сделайте глубокий вдох, спокойный выдох, закройте глаза. Дышите легко, спокойно, свободно.

2. Вызываем ощущение тяжести. Мысленно повторяем:

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) рука тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Мое тело тяжелое» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

3. Вызываем ощущение тепла. Мысленно повторяем:

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза),

«Моя правая (левая) рука теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Обе руки теплые» (3 раза),

«Обе ноги теплые» (3 раза), «Моё тело теплое» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

4. Второе и третье упражнение объединяются одной формулой:

«Руки и ноги тяжелые и теплые» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз),

«Мое тело тяжелое и теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

#### 5. Регуляция дыхания.

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (3 раза),

«Моё сердце бьётся спокойно» (3 раза),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

#### 6. Влияем на органы брюшной полости

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

#### 7. Вызываем ощущение прохлады в области лба

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (1 раз),

«Мой лоб прохладный и расслабленный» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

8. Всё тело отдыхает. Восстанавливаются силы, возрождается весь организм. Мобилизуются внутренние ресурсы. Ощущение глубокого покоя, полной отрешенности.

9. Просмотрите своё тело сверху – вниз. Все тело спокойно отдыхает. Нервная система восстанавливает силы. Теперь мысленно представьте окружающую Вас обстановку. Вспомните и осмотрите себя как бы сверху и все, что Вас окружает. Мысленно посмотрите вдаль. Вспомните свои предстоящие и текущие дела.

10. Сделайте дыхание более глубоким и энергичным. Слегка подвигайте стопами. Пошевелите пальцами ног. Почувствуйте, как исчезают последние остатки вялости и расслабленности. Ладони медленно сожмите в



кулаки и расслабьте. Подвигайте сжатыми губами. Сделайте глубокий вдох и откройте глаза. Откройте глаза и улыбнитесь.

**Комментарии для ведущего.** Аутогенная тренировка требует от ведущего профессиональных умений. Очень важно, чтобы ведущий сам имел опыт участника этого действия. Не допустимо, если ведущий не прочувствовал сам все тонкости аутогенной тренировки. Кроме того, важно знать о противопоказаниях для данных занятий, поэтому необходимо до начала АТ проговорить их участникам. Противопоказания могут быть следующие: сердечный приступ, инсульт (если произошли недавно), артериальная гипотония (70/40 мм рт. ст. и ниже), сахарный диабет с инсулиновой терапией, глаукома, психические заболевания, эпилепсия, клаустрофобия.

Заниматься АТ лучше всего в сенсорной комнате и использованием специального оборудования. Но можно и в тихом, спокойном помещении с мягким неярким светом, при комфортной температуре, в свободной одежде. Заниматься АТ следует в положении «лежа на спине»: голова на низкой подушке, руки вдоль туловища, несколько согнуты в локтях, ладонями вниз, ноги вытянуты и немного разведены, носками наружу; или в положении «полулежа в кресле»: затылок и спина удобно и мягко опираются на спинку стул кресла, руки расслаблены.

АТ нужно начинать с концентрации внимания, т.е. сосредоточиться на себе, своих ощущениях. Формулы самовнушения повторяются мысленно по несколько раз. Формулы должны быть позитивными, в первом лице, без частицы «не», состоять из 5-7 коротких, логически завершенных предложений. Формулы цели в АТ должны начинаться и заканчиваться вызыванием чувства спокойствия. Нельзя резко выходить из состояния аутогенного погружения. Мобилизация должна быть энергичной, но не быстрой и резкой.

**Упражнение «На берегу моря».**

Сделайте три глубоких вдоха. Закройте глаза.

Представьте, что вы находитесь на берегу тропического острова. Вокруг растут пальмы, перед вами чистое зеленовато-прозрачное море. Песок белый и теплый. Вы не видите никаких следов. Возможно, вы первый человек, ступивший на этот остров.

Небо над вами темно-голубое, легкий ветерок смягчает жар солнечных лучей, он поднимает маленькие волны и раскачивает листья пальм из стороны в сторону.

Вы чувствуете лучи солнца на коже и хотите двигаться. Вы бежите по воде вдоль берега, брызги воды охлаждают разгоряченное тело. Ваши движения все шире, темп – быстрее. Вы чувствуете свою силу и удивляетесь тому, что вам хочется двигаться еще быстрее. Большими прыжками вы перемещаетесь по пляжу и чувствуете – чтобы взлететь, вам достаточно раскинуть руки. Невидимая сила поднимает вас выше и выше. Вы управляете своим полетом с помощью легких движений рук и ног. Позади вы видите зеленый остров, окруженный ожерельем белого песка, в центре острова поднимаются холмы.

Вы удивляетесь своему спокойствию и ощущению счастья. Потoki ветра уносят вас, и вы становитесь все более легким и спокойным. Вы скользите по воздуху и наслаждаетесь тишиной. Вы думаете о том, что должны чувствовать большие морские птицы, летящие в небе, солнце над собой, море и песок внизу, уносимые силой ветра, который помогает им описывать круги в небе. На какое-то мгновение вы забываете про время и не можете сказать, сколько минут длится ваш полет.

Вы обнаруживаете, что с помощью тончайших движений своего тела вы можете управлять полетом.

Какой-то шум напоминает вам, что пора возвращаться. Может быть, вы услышали крик морской птицы или равномерный шум прибоя пробудил вас от погруженности в себя. Вы спускаетесь на землю по большой спирали все ниже и ниже, пока не начинаете скользить вдоль береговой линии. Чтобы замедлить темп, вы используете руки. Ногами вы чувствуете песок под

собой, ваш полет переходит в быстрый бег, и вы радуетесь успешному приземлению. Вы бежите по воде, и краски вокруг становятся ярче. вода еще больше вас освежает. Вам хочется лечь на песок, закрыть глаза и отдохнуть. Может быть, вы думаете, что иногда мечты становятся явью...» (1 минута.)

«Вы знаете, что настало время вернуться в сенсорную комнату. Потянитесь и сделайте три глубоких вдоха... Откройте глаза и посмотрите вокруг...».

**Комментарии для ведущего.** Ведущий в праве выбирать самые разные медитации для групповых занятий. Важно учитывать контингент участников, их возрастной состав и запросы. Лучше всего использовать медитации, связанные с привычными и приятными образами, которые хорошо знакомы участникам («Капля росы на весеннем цветке», «Очищение водой», «Возвращение в детство», «Водопад света» и другие). Тексты медитаций ведущий может создавать и свои. Все зависит от воображения и творчества самого ведущего. После медитации нельзя делать резких быстрых движений. Необходимо спокойно и медленно переходить к следующему этапу тренинга.

### **Заключительная часть**

#### **Упражнение «Мнение».**

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу? Что нового и важного вы сегодня узнали?

#### **Упражнение «До-сви-да-ни-мы».**

Процедуры, используемые на завершающем этапе тренинга, призваны решить три основные задачи – когнитивную, поведенческую и эмоциональную(впрочем, как обычно). Иными словами, участники должны:

1. отрефлексировать полученную на тренинге информацию и убедиться в том, что время и деньги потрачены не зря, что за три-пять дней их знания по предмету расширились и углубились, что они помнят пройденное и имеют представление о, том как будут ими пользоваться;

2. сформировать более-менее конкретные планы на будущее(отлично известно, что, как бы хорош ни был тренинг, посттренингового энтузиазма без четкой программы действий и сильной воли хватает ненадолго);

3. попрощаться друг с другом и с тренером на позитивной ноте, запомнить тренинг как насыщенное и заряжающее энергией действо.