

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 общей и клинической психологии**

**КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МЕДИЦИНСКИХ  
РАБОТНИКОВ С НИЗКИМ УРОВНЕМ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ**

Дипломная работа  
студентки очной формы обучения  
специальности 37.05.01 Клиническая психология  
6 курса группы 02061302  
Бондаревой Оксаны Владимировны

Научный руководитель:  
доцент кафедры общей и  
клинической психологии  
канд. соц. наук  
Пчелкина Е.П.

Рецензент:  
Викторова Е.А.

**БЕЛГОРОД 2019**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	2
<b>Глава 1. Теоретические основы изучения коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости</b> .....	7
1.1. Проблема эмоционального выгорания в психологии.....	7
1.2. Понятие стрессоустойчивости в психологической науке.....	18
1.3. Проблема изучения жизнестойкости в психологии.....	24
1.4. Связь стрессоустойчивости, жизнестойкости и эмоционального выгорания у сотрудников медицинского учреждения.....	31
<b>Глава 2. Экспериментальное исследование коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости</b> .....	37
2.1. Организация и методы исследования .....	37
2.2. Анализ и интерпретация результатов экспериментального исследования.....	41
2.3. Программа коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости .....	51
2.4. Анализ эффективности программы коррекции.....	54
<b>Заключение</b> .....	61
<b>Список использованных источников</b> .....	64
<b>Приложения</b> .....	70

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В связи с изменением социально-экономических условий и усложнением информационных процессов в нашей стране все большую актуальность приобретают исследования, посвященные негативным последствиям процессов эмоционального выгорания у представителей различных профессий, прежде всего, работающих в системе «человек-человек». Особенно актуальными они являются для сотрудников медицинских учреждений. Умение выработать конструктивное отношение к служебным ситуациям и сведение к минимуму негативного влияния последствий является одним из профессионально важных качеств. Базироваться они должны на представлениях человека о своих ресурсах и на более общем умении управлять ими, проектируя основные направления своей профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников медицинских учреждений вне зависимости от того, чем представлены их должностные обязанности и что им приходится выполнять на своем рабочем месте, относится к категории видов профессиональной деятельности с очень высокой моральной ответственностью за сохранение здоровья и жизни как одного человека, социальной группы, так и общества в целом.

Как отмечает Г.И. Уразаева, в настоящее время на этапе существенного изменения социальной структуры нашего общества процессы по его преобразованию характеризуются весьма спорными результатами: с одной стороны, улучшается качество жизни людей, а с другой – усложняются общение и деятельность. Изменяются и частично обесцениваются моральные и нравственные ценностные ориентиры, постоянно повышается конкуренция на рынке труда, различные социально-психологические дистрессы становятся повседневными явлениями нашей жизни. В состоянии нарастающего эмоционального напряжения значительно повышаются требования, которые социум предъявляет к личности и профессионализму сотрудников медицинских

учреждений, чья деятельность непосредственно реализуется в системе отношений «человек-человек».

Профессиональные обязанности врачей предъявляют к их личности постоянно растущие требования, в том числе к эмоциональной устойчивости. При этом, их профессиональные обязанности зачастую выполняются в крайне экстремальных условиях и отличаются эмоционально насыщенным характером содержания. Далеко не каждому сотруднику медицинских учреждений оказывается возможным адаптироваться к непрекращающемуся росту требований и необходимости достаточно эффективно выполнять свои профессиональные обязанности и возможные социальные роли в затрудненных ситуациях профессионального общения, поэтому увеличивается возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических и негативных эмоциональных состояний, что наиболее значимо с точки зрения развития синдрома эмоционального выгорания. Феномен (или синдром) эмоционального выгорания выражается в состоянии психического и физического истощения, связанного с интенсивным межличностным общением сотрудников медицинских учреждений при работе с людьми, характеризующимся когнитивной сложностью и эмоциональной насыщенностью.

Одним из наиболее неблагоприятных эмоциональных состояний, устойчивых и прогрессирующих во времени, а также влияющих на формирование эмоционального выгорания, но зачастую неподконтрольных сознанию самого профессионала является снижение уровня стрессоустойчивости (Б. Перлман, А.В. Сухинин, Е.А. Хартман и др.) и жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова, С. Кобейс и С. Мадди). Также факторами, которые могут снизить уровень эмоционального выгорания, являются стрессоустойчивость.

Теоретический анализ показал недостаточную научную разработанность вопроса коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости, что определяет проблему исследования.

**Проблема исследования:** каковы возможности коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости?

**Цель исследования:** выявить возможности коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников путем повышения уровня стрессоустойчивости.

**Объект исследования:** склонность к эмоциональному выгоранию у медицинских работников.

**Предмет исследования:** коррекция эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости.

**Гипотеза:** низкий уровень стрессоустойчивости у медицинских работников выступает как фактор их предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Система коррекционных мероприятий по повышению уровня стрессоустойчивости у медицинских работников способствует снижению склонности к эмоциональному выгоранию.

**Задачи исследования:**

1. Выполнить теоретический анализ изучения коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости.
2. Выявить склонность к эмоциональному выгоранию у медицинских работников с разным уровнем стрессоустойчивости и жизнестойкости.
3. Разработать, внедрить и выявить эффективность программы коррекции склонности к эмоциональному выгоранию у медицинских работников путем повышения уровня их стрессоустойчивости.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составляют концепции отечественных и зарубежных учёных, в которых раскрываются научные основы психологии личности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин и др.), проблемы психических состояний (М.И. Дьяченко, В.П. Зинченко, Л.А. Кандыбович, Н.В. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, В.Е. Орел, Л.М. Митина); объективно-субъективный подход к определению

эффективности профессиональной деятельности (А.К. Маркова); ресурсный подход (В.А. Бодров, Т.П. Зинченко, Р. Лазарус, С. Мадди, Дж. Фреда, С. Хобфолл, и др.), комплексный и акмеологический подходы (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.); экзистенциальная персонология личности С. Мадди, теория личностного адаптационного потенциала В.А. Бодрова, А.Г. Маклакова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной и др., по изучению проблемы профессионального развития человека.

В работе были применены следующие **методы**:

1. Организационные: сравнение.
2. Эмпирические: беседа, наблюдение, тесты, измерение.
3. Методы количественной и качественной обработки данных: критерий Манна – Уитни, коэффициент корреляции Спирмена на основе пакета статистических программ «SPSS-19.0».
4. Методы интерпретации: структурное описание.

**Методики исследования:**

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой.
2. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге.
3. Методика жизнестойкости С. Мадди, адаптированная Д.А. Леонтьевым.

**Практическая значимость работы.** Полученные в результате проведенной работы данные могут использоваться для разработки психологических рекомендаций, психопрофилактических мероприятий, в том числе программ, направленных на укрепление и сохранение психического здоровья сотрудников медицинских учреждений, снижения их эмоционального выгорания.

**База исследования:** Областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Томаровская районная больница им. И.С. Сальтевского»,

паллиативное отделение. В исследовании приняли участие 27 медицинских работников.

**Структура работы:** дипломная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка литературы и приложений. В работе 9 рисунков, 1 таблица.

# **Глава 1. Теоретические основы изучения коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости**

## **1.1. Проблема эмоционального выгорания в психологической науке**

В современной западной психологии синдром эмоционального или профессионального выгорания как результат рабочих стрессов изучается уже с середины прошлого века. В российских исследованиях данный вопрос еще не получил достойного внимания в связи с тем, что научный интерес к этому феномену возник относительно недавно.

Первоначально понятие burnout (англ.), или синдром выгорания, был предложен западным психиатром Х. Фрейденбергером в 1974 г. для обозначения состояния первоначально психически здоровых людей, которые вынуждены были находиться в активном и плотном общении с большим количеством людей (клиенты или пациенты) в эмоционально наполненной атмосфере в условиях необходимости выполнять своих профессиональные обязанности [Приводится по: 62].

Первоначально в понятие «выгорание» вкладывали следующий смысл – состояние физического и психического истощения с преследующим чувством собственной абсолютной бесполезности.

При этом существовали разные точки зрения на само явление выгорания. Максимально популярной долгое время была теория выгорания, предложенная американскими психологами С. Maslach и S. Jenkins. Согласно их работе выгорание было представлено как неспецифический ответ организма на любые длительные стрессы межличностного общения, связанные с необходимостью выполнять профессиональные обязанности и включающие в себя три обязательные составляющие [66]:

– «эмоциональное истощение или эмоциональное перенапряжение и



состояние опустошенности, истощенность профессионалом своих собственных ресурсов эмоций. Это чувство, которое не позволяет погружаться в профессию как прежде. Человека постоянно преследует состояние «приглушенности» или «притупленности» эмоций, в наиболее сложных случаях имеют место даже эмоциональные срывы;

– деперсонализация или склонность сотрудника развивать отрицательное или даже циничное отношение к клиентам. Коммуникация становится формальной и бездушной. Изначальные отрицательные установки могут носить скрытый неподконтрольный сознанию характер и проявлять себя только во внутреннем раздражении, но постепенно оно прорывается вовне в виде различных конфликтных ситуаций или приступов раздражения;

– редуцирование личных достижений или снижение ощущения компетентности и профессионализма в работе, появляется недовольство собой, постепенно занижается ценность результатов деятельности, демонстрируется негативное восприятие себя как профессионала и как человека в целом, снижается личностная и профессиональная самооценка, возникает чувство собственной мало значимости, отсутствие интереса практически ко всему» [66, с.102].

По этой причине, синдром эмоционального выгорания изучается психологами как, в первую очередь, «синдром профессионального выгорания». Согласно С.И. Безносову, этому синдрому в большей степени подвержены представители социономических или коммуникативных профессий, сотрудники системы «человек-человек» (к которым относятся медики, учителя, сотрудники правоохранительных органов, менеджеры, психологи, психиатры, работники сферы обслуживания, социальные педагоги и др.) [5].

Д.Г. Трунов разделяет факторы, характеризующие эмоциональное выгорание на организационные, ролевые и индивидуальные составляющие. Эти составляющие определенным образом влияют на восприятие профессионалом своих профессиональных ролей на рабочем месте; заданную реакцию на это восприятие; формы реагирования всей профессиональной

структуры на симптомы, обнаруживающиеся у профессионала (проявляющиеся между тем только на 3-й стадии развития процесса выгорания), которые в итоге приводят к последствиям, выявляющимся только на последней 4-й стадии [Приводится по: 57].

В.Е. Орел считает, что разноплановость природы процесса «выгорания» должна изучаться именно с этой точки зрения. По этой причине руководство вынуждено реагировать на такие проявления, иначе возможны различные последствия, такие как неудовлетворенность работой в организации, высокий процент увольнений, желание свести к минимуму профессиональную и личностную коммуникацию с деловыми партнерами, снижение показателей производительности работы и многое другое [48].

Т.В. Форманюк изучает профессиональное выгорание как достаточно стабильное явление [61]. При этом в современных научных исследованиях имеются данные о том, что этот феномен имеет тенденцию к росту по мере увеличения стажа работы. Но это не всегда именно так и синдром профессионального выгорания, по мнению С.И. Безносова, может иметь и обратную направленность. Эти сведения могут быть перспективными для разработки и внедрения в практику психокоррекционных мероприятий для реабилитации сотрудников с уже недопустимым уровнем выгорания [5].

Анализ работ, проведенный Д.Г. Труновым по проблеме эмоционального выгорания, аргументированно показывает существование групп сотрудников, у которых уже диагностирован симптом эмоционального или профессионального выгорания. В научных источниках встречается ряд ученых, которые в определенной степени изучали отдельные составляющие процесса профессиональной деятельности работников, неразрывно связанных с угрозой эмоционального выгорания [Приводится по: 57].

В работах Н.Ю. Васильевой показано, что «отрицательное отношение к профессии негативно сказывается на восприятии всей жизненной ситуации личности» [14, с. 151].

Как писал Н.С. Данакин, особенности профессиональной деятельности

оказывают существенное влияние на динамику формирования и закрепления практически всех личностных черт человека. Он отмечал, что «...каждая профессия неизбежно оставляет на человеке свой штамп...» [20, с. 24].

Проблемой профессиональной типизации личности занимались А.А. Крылова и А.А. Коростылева, и имплицитно допускали, что некоторые отклонения от социально принятых форм активности относятся к такому научному феномену, как определенные «нормы отклонения». По мнению этих ученых, психологически благополучное полноценное функционирование человека возможно только в условиях гармоничного сочетания определенных свойств различных уровней личностной организации. В первую очередь, таких уровней как психодинамический и нейродинамический, и собственно личностных свойств определенного социального типа человека [31].

Наиболее точно сформулировать критерии нормального или деформированного профессионального становления личности удалось в своих работах Б.С. Братусю. В качестве «нормального развития» он определяет такое развитие, которое способно привести к приобретению ролевой гармонии и сущности. А критериями «отклоняющегося от нормы развития» он называет такое отношение к человеку (своему подчиненному, коллеге, равному по статусу или руководителю), которое больше похоже на использование его как средства достижения желаемого при высоких показателях эгоцентризма и неготовности к искренним глубоким чувствам, таким как любовь, долг, гордость или ответственность. При этом сам человек не верит в свои силы и способности [11].

Содержательное определение профессиональной деформации личности принадлежит Е.А. Климову, который писал, что «...профессиональные стереотипы являются абсолютно естественными для профессионала, и что человек не способен и в других социальных ситуациях, выполняя совершенно другие социальные роли, выйти за рамки уже сформированного и ставшего привычным стереотипа. Человек оказывается неспособен каким-либо образом

перестроить свое поведение в соответствии с условиями действительности, которая постоянно изменяется» [27, с. 321].

Изучая деятельность учителей, М.Р. Грановская писала, что «...если психологически устойчивый учитель использует ролевое поведение во всех сферах своей жизни, то поведение деформированного профессионала постепенно становится несоответствующим обстановке, и общение, и работа с ним существенно затрудняются (у учителей это проявляется в первую очередь в негибкости процессов мышления и чрезмерной прямолинейности, и, как вариант, авторитарном стиле ведения урока)» [18, с.29].

Два базовых компонента профессиональной деформации работника, задействованного в системе «человек-человек», синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания рассматривали Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц [2].

Разрабатывая проблему синдрома хронической усталости, Э.В. Боллз писал, что работник мучается не только от нервного или физического истощения, а, в первую очередь, от «хронических стрессов нервной системы». Происходит это по причине непрерывного эмоционального контакта с большим количеством клиентов, пациентов и т.д. Сопровождается синдром такими признаками, как тошнота, боли в различных мышцах, скачки температуры, перепады настроения, или, как крайний вариант, депрессивными проявлениями. Параллельно с этим возникает и постепенно повышается общая невротизация личности сотрудника [Приводится по: 27]. С.Ю. Головин говорит о том, что негативными последствиями «хронических стрессов нервной системы» могут быть различные формы отрицательных стрессовых состояний и их закрепление в виде стабильных и продолжительных нарушений психического здоровья человека. Это могут быть разнообразные формы дезорганизации или деградации группового и индивидуального поведения, различные профессионально-личностные деформации и психосоматические нарушения и т.д. [17].

В современной отечественной психологии имеется практически

синонимическое понятие – «астения переутомления». А.Н. Фомина определяет, что это состояние, возникновению и развитию которого предшествует достаточно продолжительный период волевого усилия, когнитивного переутомления и работы в условиях постоянного перенапряжения [60].

Как отмечает А.К. Маркова, если выполняемые обязанности работнику неприятны, то и производительность труда, как следствие, существенно снижается, и по прошествии непродолжительного временного отрезка работник окончательно теряет заинтересованность и в процессе, и в результате своей работы [39].

Проблемой симптомокомплекса эмоционального выгорания занимался Т.В. Форманюк. И отмечал, что данный симптомокомплекс имеет ряд существенных проявлений. Это, во-первых, чувство эмоционального истощения, изнеможение, циничное восприятие окружающей действительности и других людей, деперсонализация, склонность развивать негативное отношение к сотрудникам и клиентам, отрицательное восприятие себя как специалиста [61].

В современной науке активно используют несколько наиболее зарекомендовавших себя моделей выгорания. При этом до настоящего времени нет одной признанной точки зрения ни на структуру, ни на динамику этого психологического явления.

В первой (однокомпонентной) модели, предложенной А. Пайнсом и Е. Аронсоном, синдром эмоционального выгорания представлен как сумма физического, психоэмоционального и когнитивного истощения. Другие авторы в качестве ведущего показателя выделяют эмоциональное истощение, а оставшиеся компоненты считают результатом непрофессионального поведения, то есть деперсонализации или мотивационно - потребностной деформации самого работника [Приводится по: 52].

Согласно модели (уже двухфакторной), предложенной голландскими учеными Д. Дирендонком, В. Шауфели, Х. Сиксом, «...профессиональное

выгорание – это психологическое явление, состоящее из эмоционального истощения самой личности работника и его отрицательных установок по отношению к другим, деперсонализации, падения самооценки относительно своих профессиональных способностей и качества подготовки до критических показателей. При этом представлена двухмерная модель синдрома эмоционального выгорания, в соответствии с которой процесс эмоционального истощения и деперсонализации являются единым целым и представляют собой центральный критерий процесса выгорания» [Цит. по: 47, с. 15].

Трёхкомпонентная модель выгорания, предложенная С. Maslach и S. Jenkins, представляет собой сумму эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений профессионала [66].

М.Н. Неупокоева отмечает, что психологические исследования начала двухтысячных не только подтвердили право на существование этой модели, но и допустили возможность существенно расширить область её научного и практического использования, добавив в группу риска и те профессии, которые на прямую не связаны с системой «человек-человек». В логике этой модели феномен выгорания изучается как некий кризис становления профессионала, связанный с выполнением профессиональных обязанностей в общем, а не только с профессиональным общением в процессе выполнения своих рабочих функций. И тогда само понятие «деперсонализация» получает значительно более объемное значение и понимается как отрицательное отношение не только к тем, кто потребляет профессиональные услуги, но и к самой деятельности и продуктам этой деятельности в целом [46].

В модели профессионального выгорания (уже четырёхкомпонентной), авторами которой являются А. Мимс, Г. Фирс и Р. Шваб, ведущим показателем выгорания (эмоционального истощения, деперсонализации или редуцирования личных достижений) является сумма двух самостоятельных факторов (например, деперсонализация, которая одновременно связана и с профессиональной деятельностью человека, и с потребителями продуктов этой деятельности, соответственно) [Приводится по: 41].

Так называемые процессуальные модели выгорания Б. Перлмана, Е.А. Хартмана и других рассматривают динамику формирования профессионального выгорания как процесс постепенного увеличения показателей эмоционального истощения, итогом которого является появление отрицательных циничных установок по отношению к окружающим. Такие работники прилагают усилия для поддержания эмоциональной дистанции во взаимоотношениях с людьми, думая, что это может выступать в качестве варианта борьбы с истощением. А одновременно с этим может возникать негативная установка по отношению к своим собственным профессиональным успехам, то есть реальная редукция личных достижений. Выгорание, как подвижный процесс, со временем развивается, и отличается прогрессирующими показателями различных внешних проявлений [Приводится по: 50].

Остановимся подробнее на классификации факторов формирования выгорания по В.В. Бойко, согласно которой выделяют перечень внешних и внутренних факторов, ускоряющих процесс выгорания [9]. Класс организационных или внешних факторов, который представлен материально-техническими условиями труда, содержанием профессиональной деятельности и социально-психологическими условиями работы, выступает максимально содержательным в вопросах изучения феномена выгорания. В ряде работ акцентируется внимание на доминирующей роли этих факторов в формировании выгорания [10].

Остановимся подробнее на внешних факторах формирования и развития профессионального выгорания, которые определил Л.М. Аболин [1]:

1. Фактор хронически напряжённой деятельности. Работник, общающийся с людьми, просто обязан постоянно поддерживать эмоциями разнообразные грани в своей профессиональной сфере. А сама работа при этом непрерывно связана с интенсивным общением, с постоянным восприятием партнеров по коммуницированию и необходимостью воздействовать на них.

2. Фактор дестабилизирующей организации деятельности.

Нестабильная обстановка оказывает свое воздействия не только на профессионала, но и на его подчиненных, клиентов, руководителя и даже пациентов.

3. Фактор высокой личной ответственности за выполняемые трудовые обязанности. Данный показатель значим для работников в области медицины и образования, различных социальных служб, сотрудников судебных учреждений, адвокатов и юристов. Содержательный компонент их деятельности заключается в постоянном погружении в состояние субъекта, с которым или по отношению к которому выполняется профессиональная деятельность. Постоянно необходимо принимать на себя эмоциональное состояние партнёров по работе.

4. Неблагоприятный психологический климат в коллективе. Он представлена двумя базовыми слагаемыми: конфликтностью по «вертикали», то есть между руководителем и подчиненными, и высокой конфликтностью по «горизонтали» – между коллегами.

Внутренние факторы формирования профессионального выгорания представлены следующими показателями:

1. Склонность к эмоциональной ригидности. Профессиональное выгорание существенно чаще развивается у тех работников, которые в наименьшей степени эмоциональны, более сдержанны. У импульсивных специалистов, отличающихся динамичными нервными процессами, возникновение симптома профессионального выгорания возможно значительно реже и медленнее. Эмпатийность и эмоциональная чувствительность могут фактически полностью разрушить этот защитный механизм.

2. Интенсивная интериоризация. У работников с очень высокой ответственностью существуют значительно более высокие риски подвергнуться синдрому. Но иногда и в работе высококлассного специалиста чередуются периоды высокой интериоризации и использования механизмов психологической защиты. В реальной жизни происходили такие случаи, когда молодой, сотрудник без серьезного стажа работы, постоянно



коммуницирующий с людьми, воспринимает всё слишком «близко к сердцу», чрезмерно эмоционально, полностью растворяется в работе. И тогда каждый негативный эпизод в профессиональной деятельности оставляет серьезный след в его душе.

3. Недостаточный уровень мотивации на эмоциональную отдачу в профессиональной деятельности. В таком случае допустимо развитие событий по двум вариантам:

- профессионал, не воспринимает для себя как должное, или по какой-либо причине не заинтересован проявлять сочувствие к пациенту, потерпевшему или клиенту;

- работник не приучен, просто не умеет награждать себя за эмпатийность, проявляемую к субъектам своей профессиональной деятельности».

В работах В.В. Бойко аргументированно показано, что нравственные дефекты и дезориентация работника находят свое проявление в неспособности профессионала отличать наказуемое от поощряемого, совершаемого по отношению к субъекту собственной профессиональной деятельности. Но, как и в ситуации наличия нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, развитие эмоционального выгорания разворачивается по несколько облегченному сценарию. Увеличивается вероятность возникновения безразличного отношения к субъекту или безразличия к своим обязанностям [10].

Эмоциональное выгорание является всегда подвижным, поэтапно возникающим процессом, в логике которого заложен механизм стрессового развития событий. Следовательно, на каждом этапе данного процесса появляются определенные симптомы или признаки возрастающего выгорания.

Н.Е. Водопьянова пишет, что, независимо от различий в подходах к диагностике выгорания, имеется мнение, согласно которому синдром эмоционального выгорания представляет собой деформацию личности как результат психоэмоционально затруднённой или напряжённой коммуникации в системе «человек-человек», развивающейся со временем [16].

По мнению Н.Е. Водопьяновой, в качестве последствий процесса выгорания могут обнаруживаться нарушения психосоматического здоровья работника или сугубо психологические (когнитивные, эмоциональные, потребностные, поведенческие) изменения профессионала. И это непосредственным образом сказывается на социальном и психосоматическом здоровье работника и производительности его труда [15].

Следовательно, проблема синдрома эмоционального выгорания в современной науке является достаточно актуальной, и с точки зрения теоретического анализа, и точки зрения практики, например – разработки и внедрения психопрофилактических мероприятий.

В актуальных психологических исследованиях ведущие ученые М.И. Дьяченко, П.Б. Зильберман, В.А. Пономаренко [21;22] синдром эмоционального выгорания понимают, как неблагоприятную реакцию человеческого организма на профессиональные стрессы. И эта реакция включает в себя как психологические, психофизиологические, так и сугубо поведенческие компоненты. Психологи – теоретики и практики едины во мнении, что данный феномен обнаруживает себя на и поведенческом уровне организации личности.

В процессе усугубления последствий стрессов на рабочем месте, истощаются этические и физические ресурсы профессионала, работник становится менее активным, ухудшается его состояние. У работников, «сгоревших» на службе, разрушается профессиональная мотивация, развивается апатия к работе, снижается качество и производительность работы.

Таким образом, в настоящее время не только психологи в области психологии труда, но и подавляющее большинство работодателей серьезно озадачены проблемами эмоционального (профессионального) выгорания работников. Это связано с тем, что они осознают взаимосвязь между самочувствием специалистов и эффективностью их труда, и стабильностью профессиональной жизни предприятия или организации.

Проблема эмоционального выгорания в психологии остается актуальной. В настоящее время дано описание феномена, его определение, разработана структура. Однако актуальной является проблема связи эмоционального выгорания с другими личностными особенностями человека.

## **1.2. Понятие стрессоустойчивости в психологической науке**

Г.Б. Моница говорит о том, что устойчивость к стрессу – это один из наиболее важных факторов, который способствует сохранению нормальной работоспособности, эффективному взаимодействию с социумом и умения переживать человеком стрессовые ситуации. Прежде чем изучать и анализировать стрессоустойчивость, необходимо определить это понятие. Необходимо обратить внимание на то, что существует большое количество определений устойчивости к стрессу, в которых она трактуется как: эмоциональная устойчивость, психологическая устойчивость, устойчивость личности, психофизиологическая устойчивость, моральная устойчивость, морально-психологическая устойчивость, эмоционально-волевая устойчивость [43].

По мнению Д.А. Леонтьева, устойчивость необходимо понимать, как функцию 2-х переменных — окружающей среды и внутренней структуры системы. С точки зрения психологии, устойчивость показывает функциональные характеристики профессионально значимых психических процессов, качеств и свойств личности, а также степень адекватности психологической системы деятельности требованиям конкретных рабочих ситуаций. Стрессоустойчивость является сложным и емким качеством личности. В нем объединен целый комплекс способностей, широкий круг разноуровневых явлений [34].

Таким образом, можно говорить о том, до сих пор определение стрессоустойчивость не получило определенного трактования, хотя давно и постоянно изучается в зарубежной и отечественной психологии.

С.В. Субботин, благодаря теории интегральной индивидуальности В.С. Мерлина, определяет стрессоустойчивость как индивидуальную психологическую особенность, которая заключается в особенной связи различных свойств интегральной индивидуальности, итогом которой является биологический, физиологический и психологический гомеостаз системы и оптимальное взаимодействие субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности и деятельности [54].

В.Ф. Матвеев определяет стрессоустойчивость как совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья [Приводится по: 33].

О.В. Лозгачева понимает стрессоустойчивость, как «комплексное свойство человека, которое характеризуется необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных или кумулятивных внешних и внутренних факторов в процессе жизнедеятельности, обусловленное уровнем активации ресурсов организма и психики индивида, проявляющееся в показателях его функционального состояния и работоспособности» [37, с. 158].

Б.Х. Варданян, в свою очередь, говорит о том, что стрессоустойчивость — это характеристика личности, которая обеспечивает гармоническое существование всех компонентов психической деятельности в эмоциональной ситуации и таким образом содействует успешному выполнению деятельности [12].

П.Б. Зильберман говорит о том, что стрессоустойчивость — это интегративное свойство личности, которое характеризуется совокупностью эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов

психической деятельности, обеспечивающих оптимальное успешное достижение цели деятельности в стрессовой обстановке [22].

В.А. Бодров определяет стрессоустойчивость, как интегративное свойство человека, которое характеризует: степень адаптации к влиянию экстремальных факторов среды (внешней и внутренней) и деятельности; уровень функциональной надежности субъекта деятельности и развития психических, физиологических и социальных механизмов регуляции текущего функционального состояния и поведения в этих условиях; активацию функциональных ресурсов организма и психики, а также изменение работоспособности и поведения человека, направленных на предупреждение функциональных расстройств, негативных эмоциональных переживаний и нарушений эффективности и надежности деятельности [7;8].

М.Ф. Секач рассматривает стрессоустойчивость, как динамическую структуру, которая включает: эмоциональный, интеллектуальный и волевой компоненты.

1. Эмоциональный — тот, который накапливается в период преодоления сложных ситуаций и проявляется в уверенности, в чувстве воодушевления и удовлетворения от выполнения задачи.

2. Интеллектуальный — отражающий умственную работоспособность, тип мышления.

3. Волевой компонент, который выражается в самообладании, самоконтроле, сознательной саморегуляции действий, приведении их в соответствие с требованиями ситуации [52].

Ю.Н. Гурьянов определяет следующие структурные компоненты:

- Мотивационный. Отражает направленность личности на выполнение поставленных задач.

- Физиологический. Определяет запас энергетических возможностей организма.

- **Познавательный.** Характеризует степень осознания и понимания служебной задачи.

- **Операциональный (моторный).** Объединяет применяемые способы и приемы деятельности.

- **Коммуникативный.** Характеризует социально-психологический аспект деятельности личности, состояние готовности к взаимодействию [19].

Н.И. Бережная рассматривает стрессоустойчивость как качество личности, которое состоит из сочетания компонентов, таких как:

- психофизиологический (тип, свойства центральной нервной системы);
- мотивационный — сила мотивации определяет эмоциональную устойчивость;

- эмоциональный опыт личности, который накапливается в процессе преодоления негативного воздействия стрессовых ситуаций;

- волевой, который выражается в саморегуляции поведения, приведении их в соответствие с требованиями ситуации;

- профессиональная подготовленность, информированность и готовность личности к выполнению тех или иных задач;

- интеллектуальный, действующий на оценку требований ситуации, прогноз ее возможного изменения, принятие решений о способах действий [6].

Р.М. Шагиев включает в структуру стрессоустойчивости следующие блоки:

- психодинамические свойства (активность, ригидность, эмоциональная возбудимость, темп реакций);

- волевые качества (выдержка, целеустремленность, настойчивость, самоконтроль, инициативность, самостоятельность, ответственность, энергичность);

- особенности саморегуляции поведения (планирование, моделирование, оценка результатов, гибкость, общий уровень саморегуляции поведения);

- мотивация (мотивация стремления к успеху) [Приводится по: 64].

А.Л. Рудаков в качестве компонентов стрессоустойчивости выделяет: направленность личности, ситуативную и личностную тревожность, локус контроля, личностную рефлексивность, самооценку, когнитивный стиль и показатели нейротизма [50].

В структуре стрессоустойчивости личности В.А. Бодров выделяет эмоциональный, волевой, интеллектуальный, мотивационный, коммуникативный, операциональный и другие компоненты. Причем все компоненты стрессоустойчивости, как и психической устойчивости находятся в определенной взаимосвязи, и возможна компенсация не выраженность одних за счет большей развитости других [7].

Механизмы регуляции и особенности проявления стрессоустойчивости человека, как считает В.А. Бодров, обуславливаются характеристиками его мотивации и целенаправленного поведения, функциональных ресурсов и уровня их активации, личностных черт и когнитивных возможностей, эмоционально-волевой реактивности, профессиональной подготовленности и работоспособности [8].

М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко считают, что детерминантами стрессоустойчивого поведения являются оценка ситуации, предвосхищение хода и результатов деятельности, испытываемые в данной ситуации эмоции и чувства, опыт личности (установки, образы, прошлые переживания) [21].

Одним из важных факторов, который опосредует влияние стресса является ресурс личности. Понятие ресурса разрабатывается в рамках теории психологического стресса.

В.А. Бодров определяет его следующим образом: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» [8, с.231].

Н.Е. Водопьянова дает следующее определение ресурсов: это «внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях; это эмоциональные, мотивационно-

волевые, когнитивные и поведенческие конструкты, которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям», это «средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией [15, с. 34].

В ресурсной концепции стресса С. Хобфолла ресурсы определяются как то, что является значимым для человека и помогает ему адаптироваться в сложных жизненных ситуациях. В рамках ресурсного подхода рассматриваются различные виды ресурсов, как средовых, так и личностных. С. Хобфолл к ресурсам относит: материальные и нематериальные объекты; внешние и внутренние интраперсональные переменные; психические и физические состояния; волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы для выживания или сохранения здоровья в трудных жизненных ситуациях. Одним из оснований ресурсного подхода является принцип «консервации» ресурсов, который предполагает возможность человека получать, сохранять, восстанавливать, преумножать и перераспределять ресурсы в соответствии с собственными ценностями. Посредством такого распределения ресурсов человек имеет возможность адаптироваться к вариативному ряду условий жизненной среды [65]. По мнению С. Хобфолла, личностные ресурсы являются фундаментальными компонентами индивидуальной способности к адаптации, играющими первостепенную роль в контексте совладания со стрессом [Приводится по: 65].

К ресурсам личности Н.Е. Водопьянова относит знания, умения, навыки, способности, опыт, модели конструктивного поведения, дающие возможность человеку быть более адаптивным и стрессоустойчивым. Сохранение или повышение стрессоустойчивости личности, связывает с поиском ресурсов, помогающих личности в преодолении стрессовых ситуаций [15].

Согласно Л.А. Китаеву-Смык, развитие стрессоустойчивости мы рассматриваем как процесс накопления ресурсов личности, таких как: знания о феномене стресса и методах его преодоления, навыки саморегуляции психофизиологического состояния, опыт успешного преодоления стрессовых



ситуаций, модели конструктивного поведения в стрессогенных условиях, способность к позитивному мышлению, умение действовать осознанно и рационально. Наличие данных ресурсов поможет снизить личностную значимость стресс-факторов для индивида, что снизит вероятность субъективной оценки (субъективного восприятия) сложной ситуации, как угрожающей и тем самым поможет предотвратить в большинстве случаев возникновение стрессовых реакций [26].

Итак, мы раскрыли сущность понятия стрессоустойчивости в психологии, определив его как интегративное свойство личности, включающее эмоциональный, волевой, интеллектуальный, мотивационный, коммуникативный, операциональный и другие структурные компоненты. Так же мы определили психологические условия развития стрессоустойчивости, которыми являются накопление ресурсов личности.

### **1.3. Проблема изучения жизнестойкости в психологии**

В современной западной психологии понятие «жизнестойкость» как качество личности изучается уже с середины прошлого века. В российских исследованиях данный вопрос еще не получил достойного внимания в связи с тем, что научный интерес к этому феномену возник относительно недавно.

Феноменологию, отражающую различные стороны личностного потенциала, в разных подходах в зарубежной и отечественной психологии обозначали такими понятиями, как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие, воля к смыслу и др. Наиболее полно, с точки зрения Д.А. Леонтьева, этому понятию в зарубежной психологии соответствует понятие «hardiness» – «жизнестойкость», введенное С. Мадди. Термин «hardiness» в переводе с английского означает «крепость, устойчивость, выносливость» [65].

Теория С. Мадди об особом личностном качестве «hardiness» возникла в связи с разработкой им проблем творческого потенциала личности и регулирования стресса. С его точки зрения, эти проблемы наиболее логично связываются, анализируются и интегрируются в рамках разработанной им концепции «hardiness» [65].

Понятие «hardiness» отражает, с точки зрения С. Мадди и Д. Кошабы, психологическую живучесть и расширенную эффективность человека, а также является показателем психического здоровья человека. Ими был разработан психометрический адекватный метод измерения «hardiness», изучались взаимосвязи между этим методом и шкалами Миннесотского Многофакторного личностного опросника. Результаты этой работы ярко продемонстрировали, что «hardiness» является общей мерой психического здоровья человека, а не артефактом контролируемых негативных тенденций человека [65].

Понятие «hardiness», или стойкость, также используется в контексте проблематики совладания со стрессом. Личностное качество «hardiness» подчеркивает аттитюды, мотивирующие человека преобразовывать стрессогенные жизненные события. Отношение человека к изменениям, как и его возможности воспользоваться имеющимися внутренними ресурсами, которые помогают эффективно управлять ими, определяют, насколько личность способна совладать с трудностями и изменениями, с которыми она сталкивается каждый день, и с теми, которые носят около экстремальный и экстремальный характер. Понятие жизнестойкость не тождественно понятию копинг-стратегий, или стратегий совладания с жизненными трудностями. С точки зрения Р. Лазаруса и С. Фолкман, это стратегии, направленные на преодоление жизненных трудностей: стратегия противостоящего совладания, дистанцирования, самоконтроля, поиска социальной поддержки, принятия ответственности, избегания, планового решения проблемы и переоценки. Во-первых, копинг-стратегии – это приемы, алгоритмы действия, привычные и традиционные для личности, в то время как «hardiness» – черта личности, установка на выживаемость. Во-вторых, копинг-стратегии могут принимать как

продуктивную, так и непродуктивную форму, даже вести к регрессу, а «hardiness» – черта личности, позволяющая справляться с дистрессом эффективно и всегда в направлении личностного роста [34].

С точки зрения С.А. Богомаз, под жизнестойкостью понимает «системное психологическое свойство, возникающее у человека вследствие особого сочетания установок и навыков, позволяющих ему превращать проблемные ситуации в решаемые» [Цит. по: 23, с.85].

Е.В. Медведева характеризует «жизнестойкость» как меру способности личности выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя при этом внутренний баланс, не снижая общего уровня успешности деятельности [40].

В своем исследовании С.В. Книжникова рассматривает «жизнестойкость» не как систему убеждений, а как «интегральную характеристику личности, которая позволяет сопротивляться негативному влиянию среды, эффективно преодолевать барьеры из жизненных трудностей, преобразуя их в ситуации развития». Она подчеркивает, что «жизнестойкость» не только определяет характер личностной реакции на внешние стрессовые и фрустрирующие обстоятельства, но и позволяет эти обстоятельства обратить в возможности самосовершенствования [28, с.5].

М.В. Логинова характеризует жизнестойкость как «сложное структурированное психическое образование, определяемое как развивающаяся система убеждений, способствующих развитию готовности управлять системой повышенной сложности» [36, с.2].

Исследования С. Кобейса и С. Мадди показали, что жизнестойкость отражается в трех независимых жизненных компонентах: вовлеченности, уверенности в возможности контроля над событиями и принятием риска, которые определяют способность личности к трансформации негативных впечатлений в новые возможности и противостоянию деструктивному влиянию стрессогенных факторов на душевное и соматическое здоровье, а также на успешность деятельности [Приводится по: 24].

Первый компонент «вовлеченность» Л.А. Александрова определяет, как «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности» [3, с.17]. Человек, у которого достаточно развит этот компонент, получает удовольствие от своей деятельности, он чувствует себя нужным и ценным в процессе ее выполнения. Следствием отсутствия данного компонента является чувство отвергнутости, отчужденности, ощущение себя «вне» жизни. Также она утверждает, что человек пассивен, и у него рождается чувство бессмысленности собственной деятельности. «Если вы чувствуете уверенность в себе и в том, что мир великодушен, вам присуща вовлеченность» [3, с.18].

Следующим компонентом, по исследованиям Л.А. Александровой, жизнестойкости является «контроль» – это убежденность в том, что борьба может повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние частично и успех не обязательно будет сопутствовать [3]. Компонент «контроль» мотивирует субъекта на поиск путей влияния на стрессогенную ситуацию, избегание состояния беспомощности, убежденности в наличии определённой связи между его поступками, действиями, усилиями и событиями, результатами и отношениями. Человек с достаточно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает свой путь, собственную деятельность. Такой человек ставит труднодостижимые цели, движется к ним и уверен, что обязательно добьется их выполнения. У него также присутствует уверенность, что он может влиять на результаты происходящего вокруг. Противоположностью этому является ощущение собственной беспомощности, неуверенность в собственных решениях мешает достигать поставленных целей, проблемы и препятствия таким людям кажутся глобальными и не разрешимыми, и они предпочитают «плыть по течению».

Третий компонент жизнестойкости, из исследований, которые проводила Л.А. Александрова, «принятие риска» характеризуется как убежденность человека в том, что все усилия, направленные на преодоление трудностей способствуют его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, как

позитивного, так и негативного [3]. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование. Противоположностью принятия риска является ощущение угрозы, сожаления о прошлом, чувство неучастия в собственной жизни, ощущение, что она проходит мимо него самого, нетерпимость к резким переменам в жизни [3].

Для оптимального уровня работоспособности и активности, а также сохранения здоровья в стрессогенных условиях необходимо, чтобы все три компонента жизнестойкости были достаточно выражены.

В своих исследованиях Л.А. Александрова говорит о том, что в современных психологических исследованиях жизнестойкость рассматривается как личностный ресурс. Проблема личностных ресурсов является достаточно важной в связи с тем, что жизнедеятельность человека протекает в постоянно меняющихся условиях, предъявляющих к нему различные требования и оказывающих на него влияние как позитивное, так и негативное. Таким образом, жизнестойкость напрямую зависит от ресурсов личности [3].

Проведенные Л.А. Александровой теоретические исследования показали, что различные научные исследования и работы, рассматривающие внутренние ресурсы личности сформировали в психологической науке, так называемый ресурсный подход. Ресурсный подход берет свое начало в гуманистической психологии, в которой большое место заняло изучение конструктивного начала личности, позволяющего преодолевать жизненные трудности [3].

В.А. Бодров определяет понятие «ресурсы» как физические и духовные возможности человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов или стратегий поведения для предотвращения, или купирования стресса [7].

Н.Е. Водопьянова определяет ресурсы как «внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. Это эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкты, которые человек актуализирует для адаптации к

стрессогенным/стрессовым трудовым или жизненным ситуациям», это «средства/инструменты, используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией» [15].

Д.А. Леонтьев показал, что ресурсный подход в психологии делает акцент на существование процесса распределения ресурсов, который объясняет тот факт, что некоторым людям, несмотря на разнообразные жизненные обстоятельства удается сохранить здоровье на оптимальном уровне и успешно адаптироваться. Ресурсные теории предполагают, что существует определенный комплекс ключевых ресурсов, которые направляют и управляют общим фондом ресурсов. Ключевой ресурс является главным средством, организующим распределение других ресурсов [35].

Рассмотрим некоторые из исследований феномена «жизнестойкости».

Ла Грека рассматривает психологические факторы совладания со стрессом. Среди факторов, которые могут оказывать смягчающее действие на это напряжение, он называет: адаптацию детства, индивидуальность *hardiness* (стойкость) и ожидание стресса, расчленение внутреннего переживания стресса, социальную поддержку, и окружающую среду. Важную роль для снятия стресса, с его точки зрения, играют развивающиеся приоритеты: избегание стресса; отдых; физические упражнения; расширение социальных связей; полноценное питание – и использование методов релаксации типа биологической обратной связи [Приводится по: 39].

Согласно исследованиям И. Солканы и Дж. Сикоры [Приводится по: 39], занимавшихся отношениями между «*hardiness*» и напряжением в условиях, индуцирующих тревогу, личности с меньшим уровнем тревожности и высокими показателями *hardiness* продемонстрировали более слабые физиологические реакции при столкновении с ситуацией стресса. Более высокие показатели variability сердечного ритма, выявленные у людей с высоким уровнем самоконтроля, с точки зрения исследователей, указывают на большую выраженность попыток совладания с ситуацией (задействованность копинг-стратегий).

М. Шейери, К. Карвер [Приводится по: 44] изучали влияние ожидания результата на физическое благополучие человека. Исследователи связывают диспозиционный оптимизм и здоровье, например, восстановительный период после хирургического вмешательства. Другое исследование показало связь между уровнем враждебности и болезнями сердца. Качество «hardiness» (определенное как включенность, контроль и вызов), которое может быть связано с оптимизмом, авторы предлагают рассматривать как черту личности, которая является буфером против неблагоприятных физических следствий стресса. Возможно, показатели оптимизма – пессимизма являются медиаторами хорошего физического состояния через поведенческие механизмы, типа общих копинг-стратегий (стратегий совладания), через воздействия физиологических показателей на кардиоваскулярные реакции, иммунную систему, или через некоторую 3-ю переменную типа социальной поддержки. Д.Г. Трунов также предполагает наличие связи этих показателей с самоофективностью и выученной беспомощностью [56].

Исследования И. Солканы и П. Томанека посвящены роли качества «hardiness» в преодолении повседневного стресса. В работе рассматриваются возможные направления, в которых «hardiness» может выступать буфером против стресса. Их исследование показало, что «hardiness» воздействует на ресурсы совладания через повышение самоофективности. Люди, имеющие высокие показатели «hardiness», имеют большее ощущение компетентности, более высокую когнитивную оценку, более развитые стратегии совладания и испытывают меньше стрессов в повседневной жизни [Приводится по: 14].

Исследование Ли было посвящено взаимосвязи «hardiness» и субъективно воспринимаемого уровня здоровья у взрослых. Оказалось, что те респонденты, которые показали более высокий уровень выраженности черт «hardiness», ощущают себя более здоровыми психически и социально, но не физически [Приводится по: 14].

Обобщая исследование авторов, можно выделить несколько значений жизнестойкости:

- жизнестойкость выступает определенным ресурсом (психологическим свойством), который может быть востребован ситуацией;
- является развивающейся жизненной ситуацией;
- представлена интегральной способностью к социально-психологической адаптации на основании динамики смысловой саморегуляции.

Жизнестойкость характеризует способность личности выдерживать стрессогенные ситуации, сохраняя сбалансированность и успешность деятельности.

Таким образом, жизнестойкость, как ключевой ресурс к преодолению жизненных трудностей, можно определить, как способность и полную готовность субъекта заинтересованно (вовлеченность) участвовать в стрессовых ситуациях повышенной для него сложности, контролировать подобные ситуации, управлять ими (контроль), уметь рисковать (принятие риска), не бояться нового, неизвестного и возникающих трудностей на пути к достижению целей.

#### **1.4. Связь стрессоустойчивости, жизнестойкости и эмоционального выгорания у медицинских работников**

Н.В. Фомина в своих исследованиях упоминает о том, что профессиональному выгоранию подвержены сотрудники медицинской сферы. Профессиональное выгорание у специалистов здравоохранения выражается в виде нарастающего равнодушия к своим профессиональным обязанностям, ко всему, что происходит на работе, дегуманизации в форме растущего негативизма по отношению, как к больным, так и к сотрудникам. Это проявляется в ощущении собственной профессиональной несостоятельности, чувстве неудовлетворенности трудовой деятельностью, явлениях деперсонализации, в результате приводит к резкому ухудшению качества жизни. В будущем имеют все шансы сформироваться расстройства



невротического характера и психосоматические заболевания. Формированию этого состояния способствует необходимость работать в напряженном ритме с высокой эмоциональной и психологической нагрузкой личностного взаимодействия с трудным контингентом. Вместе с этим развитию синдрома способствует отсутствие надлежащего вознаграждения (не только финансового, но и психологического) за выполненную работу, что заставляет индивида считать, что его деятельность не несет ценности для общества [58].

Фрейденберг утверждал, что такое состояние формируется у людей, которые склонны к состраданию, идеалистическому отношению к работе, вместе с тем неустойчивым; у любителей мечтать, одержимых навязчивыми идеями. В данном случае профессиональное выгорание может представлять собой механизм психологической защиты в форме частичного, либо полного исключения эмоций в ответ на события, травмирующие психику [Приводится по: 58].

Р.М. Шагиев говорит о том, что снижение трудовой эффективности выражается в пониженной самооценке своей компетентности (в отрицательном восприятии себя как специалиста), недовольстве собой, неодобрительном отношении к себе как личности. К трем основным факторам, играющим существенную роль в «профессиональном выгорании» медицинских работников, относят следующие: личностный, ролевой и организационный [63].

Из числа личностных особенностей, формирующих «выгорание», Фрейденберг выделяет эмпатию, доброту, увлекаемость, сосредоточенность на своем внутреннем мире, фанатичность. Существует информация, что у представительниц слабого пола эмоциональное истощение формируется активнее, нежели у мужчин, хотя данное подтверждается не во всех исследованиях. А. Пайнс с коллегами установили взаимосвязь «выгорания» с ощущением важности себя на рабочем месте, с профессиональным продвижением, независимостью и уровнем контроля со стороны начальства. Важность работы представляет собой преграду для развития «выгорания» [Приводится по: 54].

В то же время неудовлетворенность профессиональным ростом, необходимость в помощи, недостаток самостоятельности содействует появлению «выгорания». В.И. Ковальчук отмечает значимость таких личностных особенностей, как уровень самооценки и локус контроля. Людям с низкой самооценкой и экстернальным локусом контроля большей степени грозит напряжение, вследствие чего они больше подвержены «выгоранию» [Приводится по: 54]. К. Кондо наиболее незащищенными, «выгорающими» считает тех, кто действует в стрессовых ситуациях агрессивно, в борьбе, вспыльчиво, любыми способами, а также «трудоголиков», а именно людей, которые посвятили себя только профессиональной деятельности, кто нашел свое предназначение в медицине и работает до самозабвения. Ролевой фактор, по К. Кондо и Куунарпуу, проявляется в ролевой конфликтности, ролевой неопределенности. К организационному фактору, содействующему формированию «выгорания», относят: многочасовое выполнение профессиональной деятельности без должного оценивания, имеющей трудноизмеримое содержание, требующей исключительной эффективности; неадекватность содержанию работы характера руководства со стороны руководства и т.д. [Приводится по: 25]. Как отмечает В.И. Ковальчук, среди организационных факторов «выгоревшие» лица указывают на следующие причины «выгорания»: высокий уровень стресса и объем работы, в особенности при очень небольших сроках выполнения работы; однообразие трудовой деятельности из-за большого количества повторений; большой вклад в работу собственных внутриличностных ресурсов и отсутствие признания и положительной оценки; физическое бессилие, отсутствие нормального отдыха и нарушение режимов сна; деятельность без дальнейшего профессионального совершенствования; враждебные и конфликтные взаимоотношения с окружающими; отсутствие поддержки от коллег; эмоциональная насыщенность или когнитивная сложность коммуникации и др. [Приводится по: 7].

На данный момент выделяют примерно сто симптомов, так или иначе связанных с профессиональным выгоранием. Н.Ю. Васильева отмечает, что

условия профессиональной деятельности порой могут являться и причиной синдрома хронической усталости, который довольно часто сопутствует синдрому эмоционального выгорания. При синдроме хронической усталости жалобы медработников таковы: постоянно увеличивающееся чувство слабости, пониженная работоспособности; снижение переносимости когда-то ранее обычных нагрузок; переутомление; болезненные ощущения в мышцах; нарушения сна; головные боли; рассеянность; нервозность; пониженная мыслительная активность и снижение концентрации внимания. У людей с синдромом хронической усталости может проявляться длительное повышение температуры в теле, боли в горле. При постановке этого диагноза необходимо принимать во внимание, что при этом должны отсутствовать другие причины или заболевания, способные вызвать появление подобных симптомов. Основные факторы, напрямую влияющие на формирование профессионального выгорания медработников, являются: высокая интенсивность трудового дня, обусловленная взаимодействием с людьми, в основном имеющими разные заболевания; большое разнообразие разного по содержанию и эмоциональной напряженности взаимоотношения с коллегами и больными; высокая ответственность за результат взаимодействия с больными и коллегами; определенная зависимое положение от коллег и пациентов; понимание индивидуальных особенностей, притязания и экспектации; навязчивое стремление на неофициальные взаимоотношения при решении проблем больных; враждебные или натянутые ситуации контакта, спровоцированные недоверчивостью, несогласием и проявляющиеся в разных формах отказа от дальнейшего взаимодействия [14].

В.А. Бойко считает, что жизнестойкость, стрессоустойчивость, отсутствие эмоционального выгорания выступают как качества, влияющие на продуктивность (успешность) деятельности. Адаптация медицинских сотрудников к эффективным действиям в экстремальных условиях зависит от силы нервной системы, которая характеризуется степенью выносливости ее к

раздражителям; от отсутствия или слабой выраженности тревожности, которая проявляется у медиков как реакция на опасность; от готовности к риску [9].

А.Л. Рудаков в своих исследованиях говорит о том, что жизнестойкость — это характеристика личности, которая является ключом к стрессоустойчивости. В современной психологии понятие жизнестойкости личности привлекает все большее внимание исследователей. Проблемы утраты смысла жизни, совладания со стрессогенными факторами, особенно в профессиональной деятельности, побуждают искать психологические, духовные, социальные опоры. Такая составляющая личности как жизнестойкость необходима будущим психологам, врачам, а также работникам, которые постоянно работают с людьми или же детьми, для уменьшения вероятности профессионального выгорания, различных личностных и профессиональных деформаций, которые свойственны представителям данных профессий [50]. Особенно изучение жизнестойкости важно в связи с проблемой эмоционального выгорания медицинских работников.

Жизнестойкие люди в стрессовых ситуациях ищут поддержку и помощи близких, и готовы ответить им тем же. Они считают, что эффективнее оставаться вовлеченным в ситуацию, поэтому в контакте с близкими людьми, знают, когда могут повлиять на исход событий, и делают это, верят, что перемены и стрессы естественны, и что они - скорее возможность для роста, развития, более глубокого понимания жизни, чем риск, угроза благополучию.

Исследование Н.В. Фоминой и Т.Е. Федосеевой показали, что жизнестойкость обусловлена вовлеченностью в деятельность, умением получать удовольствие от нее и связана с низкой восприимчивостью к стрессу, принятием ценности других, уважением их чувств и мнений. В выборке врачей с большим стажем деятельности показатели общей жизнестойкости, вовлеченности и контроля связаны со смысловыми установками в профессии, удовлетворенностью жизнью, восприятием ее профессии как интересной, насыщенной, наполненной понимаемым смыслом. Такие компоненты жизнестойкости, как контроль (ощущение самостоятельности выбора своего

пути и деятельности), принятие риска (как возможности своего развития) в этой группе врачей снижают восприимчивость к стрессу и уровень эмоционального выгорания. Жизнестойкость у них повышается за счет гибкости поведения, увеличения активности в работе, смысловой определенности. У молодых врачей жизнестойкость не связана со смысловыми позициями, но взаимосвязана с широтой интересов, умением разносторонне анализировать профессиональные ситуации, что в целом отражает реалии времени – ориентированность молодой части населения на информацию, разнообразие интересов, активную включенность в разнонаправленную социальную деятельность [59].

Таким образом, стратегия избегания и применение агрессивных действий в стрессовой ситуации обратно связана со всеми компонентами жизнестойкости только для молодых врачей. Следовательно, более молодые врачи могут повысить свою жизнестойкость за счёт уменьшения агрессии и избегания в трудных стрессовых ситуациях.

Мы предполагаем, что такие личностные характеристики, как: жизнестойкость, стрессоустойчивость и низкий уровень психического выгорания, взаимосвязаны между собой и способствуют эффективной деятельности сотрудников медицинских учреждений.

## **Глава 2. Экспериментальное исследование коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Данное исследование было проведено для выявления особенностей эмоционального выгорания медицинских работников, разработки и апробации психокоррекционной программы по повышению уровня стрессоустойчивости, что должно привести к снижению уровня эмоционального выгорания.

Объект исследования: склонность к эмоциональному выгоранию у медицинских работников.

Предметом исследования выступает коррекция эмоционального выгорания у медицинских работников.

В работе были применены следующие **методы**:

1. Организационные: сравнение;
2. Эмпирические: беседа, наблюдение, тесты, измерение;
3. Методы количественной и качественной обработки данных: критерий Манна – Уитни, коэффициент корреляции Спирмена на основе пакета статистических программ «SPSS-19.0».
4. Методы интерпретации: структурное описание.

В процессе эмпирического исследования коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости были решены следующие задачи:

1. Выявить склонность к эмоциональному выгоранию у респондентов.
2. Исследовать уровень стрессоустойчивости у медицинских работников.
3. Выявить особенности жизнестойкости у респондентов.
3. На основании данных теоретического анализа и эмпирического исследования разработать, внедрить и оценить эффективность программы

коррекции склонности к эмоциональному выгоранию у медицинских работников путем повышения уровня их стрессоустойчивости.

Исследование включало нескольких этапов.

На первом этапе работы (сентябрь - май 2018 года) провели поиск проблемы коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости, определили первичную проблему и сформулировали тему исследования. Затем, провели теоретический анализ литературы по теме исследования. Определили цель, задачи, предмет, объект исследования, уточнили проблему, выдвинули гипотезу исследования, осуществили подбор психодиагностического материала, определили выборку испытуемых и базу исследования.

На втором этапе работы (сентябрь 2018 года) было осуществлено исследование выраженности эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости. С целью деления выборки на группы был исследован уровень стрессоустойчивости. После этого выявили особенности эмоционального выгорания и жизнестойкости в каждой из выделенных нами групп. Выборка была разделена на 2 группы: без эмоционального выгорания и с эмоциональным выгоранием. Респондентов во второй группе мы разделили на контрольную и экспериментальную группу. В экспериментальной группе провели психокоррекционную программу по повышению уровня стрессоустойчивости.

Третий этап работы (сентябрь - ноябрь 2018 года) включал проведение психокоррекционной работы и выявление эффективности программы. Проведена количественная и качественная обработка полученных данных. После чего провели систематизацию данных и обнаружили все возможные связи.

На четвертом этапе работы (декабрь 2018 года) провели количественную и качественную обработку полученных данных. Подвели итоги, оформили результаты исследования.

Первое направление в работе заключалось в проведении констатирующего эксперимента в рамках всей выборки. В качестве стратегии формирования групп использовалось выделение и сравнение полярных групп. Полярными группами выступали испытуемые с низким и высоким уровнями эмоционального выгорания.

Второе направление в работе заключалось в проведении экспериментального исследования. Нами был выбран квазиэкспериментальный план для двух групп с предварительным и итоговым тестированием.

$$O_1 X O_2$$
$$O_3 O_4$$

Где,  $X$  – воздействие,  $O_1$  – предварительное тестирование экспериментальной группы до воздействия,  $O_2$  – итоговое тестирование экспериментальной группы после воздействия,  $O_3$  – предварительное тестирование контрольной группы,  $O_4$  – итоговое тестирование контрольной группы. В качестве стратегии построения групп применялся стратометрический отбор.

В качестве независимой переменной выступает уровень стрессоустойчивости респондентов, в качестве зависимой переменной – склонность к эмоциональному выгоранию.

Контроль независимой переменной осуществлялся путем ее активного варьирования в ходе проведения коррекционной программы.

В качестве диагностического инструментария для диагностики эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости использовали следующие методики:

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВИ) К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой (Приложение 1).

Опросник был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой и Е. Старченковой. Данную методику мы использовали в рамках нашего исследования для выявления



«эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений» у испытуемых.

При диагностике и анализе полученных данных брались в учет конкретные значения шкал.

2. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге (Приложение 2).

Доктора Томас Холмс и Ричард Раге изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что 151 психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени выраженности вызываемого им стресса.

Данная методика была взята нами из-за возможности оценить стрессоустойчивость по 4 показателям: большая сопротивляемость, высокая, пороговая и низкая. Что позволяет более точно отследить возможности респондентов справляться со стрессом.

3. Методика жизнестойкости С. Мадди, адаптированная Д.А. Леонтьевым (Приложение 3).

Методика представляет собой адаптацию Д.А. Леонтьевым опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом С. Мадди. Жизнестойкость в данном опроснике определяется суммой баллов по трем сравнительно самостоятельным компонентам: вовлеченность, контроль, принятие риска.

Была взята нами, так как жизнестойкость в нашем исследовании выступает одним из критериев стрессоустойчивости.

4. Беседа. В процессе беседы психолог просил респондентов прокомментировать утверждения опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание». Для анализа представляли интерес как сами

комментарии респондентов, так и те шкалы методики, на которые в первую очередь обращали внимание сотрудники и считали значимым прокомментировать именно их.

5. Наблюдение. В процессе наблюдения за сотрудниками фиксировались такие показатели как «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность».

Для статистической обработки данных исследования нами были использованы следующие методы математической статистики:

- проценты;
- коэффициент корреляции r-Спирмена;
- U-критерий Манна-Уитни.

Обработка количественных данных проводилась с помощью компьютерной программы статистического анализа SPSS-19.0.

С целью минимизации влияния на ход исследования внешних и дополнительных переменных, мы обеспечили их контроль путем создания константных условий (исследование проводилось в одно и то же время), применения адаптированных для возрастной категории испытуемых стандартизированных методик (контроль фактора индивидуальных особенностей испытуемых), четкости и точности в изложении инструкции с последующим контролем над ее усвоением (контроль фактора задачи), относительного уравнивания во всех группах по показателям возраста и пола (балансировка).

## **2.2. Анализ и интерпретация результатов экспериментального исследования**

На рисунке 2.2.1 представлены результаты исследования склонности к эмоциональному выгоранию у медицинских работников.

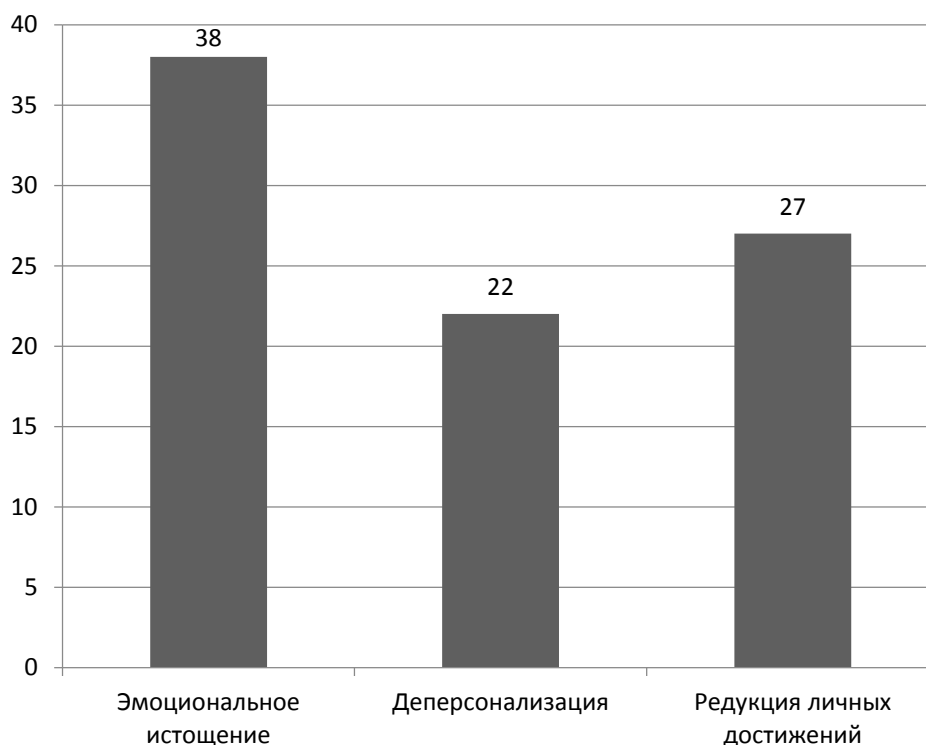


Рис. 2.2.1. Выраженность показателей склонности к эмоциональному выгоранию в общей выборке медицинских работников (средний балл)

Нами обнаружена высокая выраженность показателей по шкалам «Эмоциональное истощение» (средний балл — 38), «Редукция личных достижений» (средний балл — 27) и «Деперсонализация» (средний балл — 22). Таким образом, в группе медицинских работников явно выражены показатели склонности к эмоциональному выгоранию.

Высокие значения по шкале «Эмоциональное истощение» характеризуют испытуемых, как людей, у которых сниженный эмоциональный тонус, высокая психическая истощаемость, потерян интерес и позитивные эмоции к окружающим. Они ощущают усталость от работы и не удовлетворены жизнью в целом.

Высокие значения по шкале «Деперсонализация» характеризуются нарушением в отношениях с окружающими. Деперсонализация бывает двух типов: зависимость от других или негатив по отношению к другим.

Высокие значения по шкале «Редукция личных достижений» проявляется или в негативном оценивании себя, своих профессиональных достижений и

успехов, или в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей.

С помощью кластерного анализа все респонденты были нами разделены на две группы. Анализ проводился по сумме итоговых баллов по 3 шкалам методики МВІ. Максимальный суммарный балл по трем шкалам составляет 101 балл.

Первую группу составили респонденты, у которых не была выявлена склонность к эмоциональному выгоранию (испытуемые, у которых общий балл ниже 66 баллов), и вторую группу - респонденты с формирующимся или уже сформированным синдромом эмоционального выгорания (испытуемые у которых общий балл выше 66 баллов). То есть, испытуемые набравшие высокие баллы находятся в состоянии переживания пониженного эмоционального фона, равнодушия или эмоционального пресыщения. Для них может быть характерно повышение зависимости от других или повышение негативизма, циничности установок и чувств относительно подчиненных, коллег и т.д. Представим эти данные графически на рисунке 2.2.2.

Таким образом, первую подгруппу составили 13 человека, у которых не был обнаружен синдром эмоционального выгорания, вторую подгруппу составили 14 медицинских работников со склонностью к эмоциональному выгоранию.

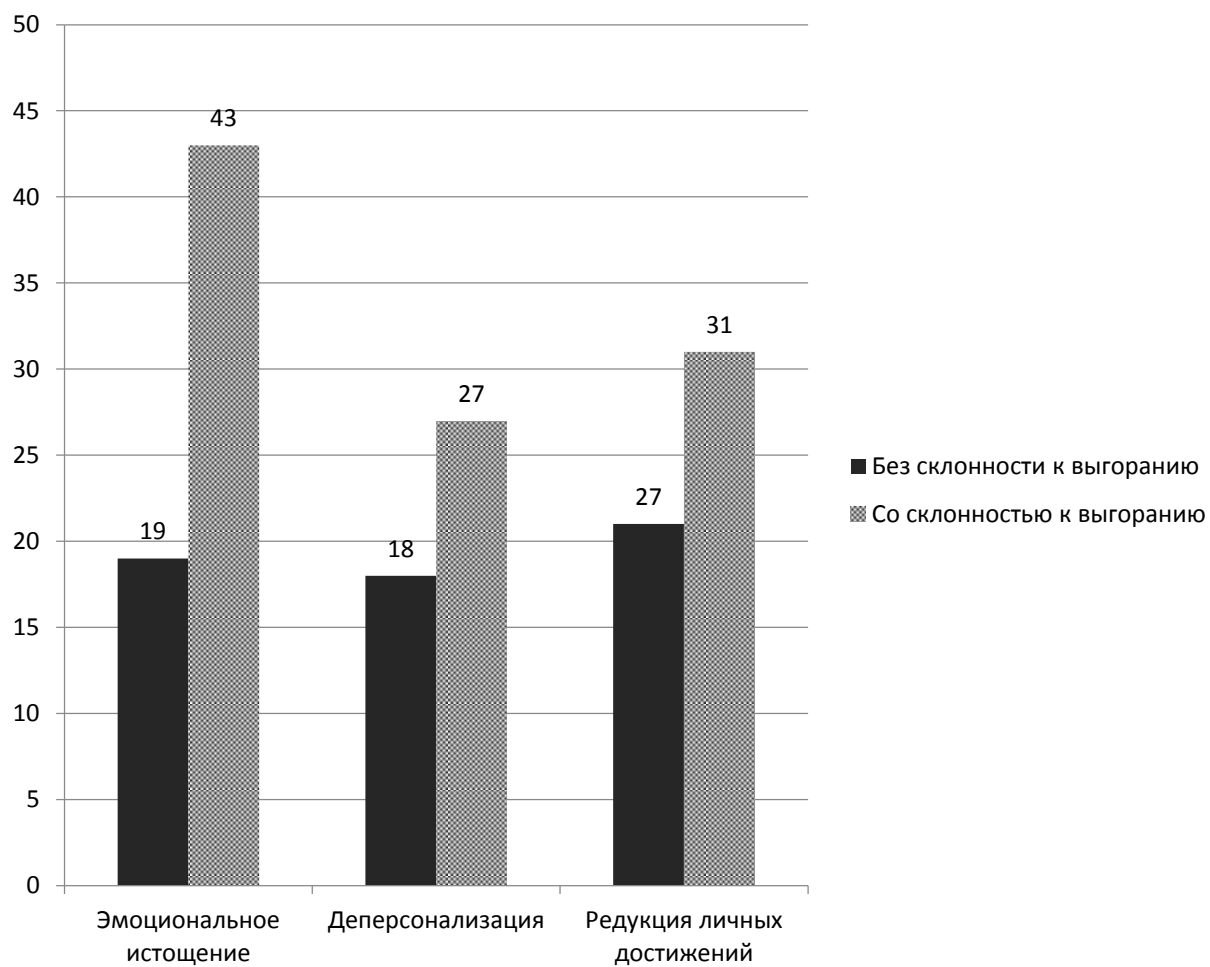


Рис. 2.2.2. Выраженность показателей склонности к эмоциональному выгоранию в выделенных группах медицинских работников (средний балл)

Респонденты без склонности к эмоциональному выгоранию в беседе значительно чаще, комментируя свое состояние, косвенно подтверждали склонность к эмоциональному выгоранию. Так, по просьбе психолога они комментировали утверждения первой методики и фразами, которые им были близки, чаще всего оказывались:

«Я чувствую себя на пределе возможностей».

«Это точно. Кажется, еще немного, и я могу просто сорваться».

«Да, последнее время не могу думать ни о чем кроме отпуска».

«Мне хочется уединиться и отдохнуть от всех и всего».

«Точно, нет сил даже на общение с коллегами».

«Да, последнее время раздражают даже домашние».

«При большем объеме работы неминуемо страдает качество».

«Не, ну это нормально. А как Вы думали, успевать такой объем...».

«Сами бы попробовали сделать все точно за такое время!».

«Действую «сходу», без раздумий, не всегда анализирую ошибки и планирую дальнейшие действия».

«А кто нам дает время анализировать?»

«Пока мы будем анализировать, кто работать будет?»

Использование в работе метода наблюдения также позволило обнаружить ряд значимых отличий в выборке респондентов со склонностью к эмоциональному выгоранию и без склонности. Так, в качестве базовых в процессе наблюдения нами были использованы такие показатели как - «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность». Было установлено, что респонденты без склонности к эмоциональному выгоранию характеризуются большей последовательностью в ответах, плавностью речи и при этом им требуется значительно меньшее количество времени на обдумывание и формулировку ответа. Они менее эмоциональны. В то время как испытуемые со склонностью к эмоциональному выгоранию дают более эмоционально насыщенный ответ, они менее последовательны, их комментарии в большей степени похожи на попытку оправдать качество своей работы, нежели на собственно ответ на поставленный вопрос. Анализ времени, затраченного на обдумывание ответа, показал значительные отличия в двух группах респондентов. В среднем 2,5 – 3,5 секунд у испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию и 6,5-8.0 секунд у респондентов, склонных к эмоциональному выгоранию.

У испытуемых с разными показателями склонности к эмоциональному выгоранию был выявлен ряд значимых различий в показателях жизнестойкости.

Представим результаты на рисунке 2.2.3 и 2.2.4.

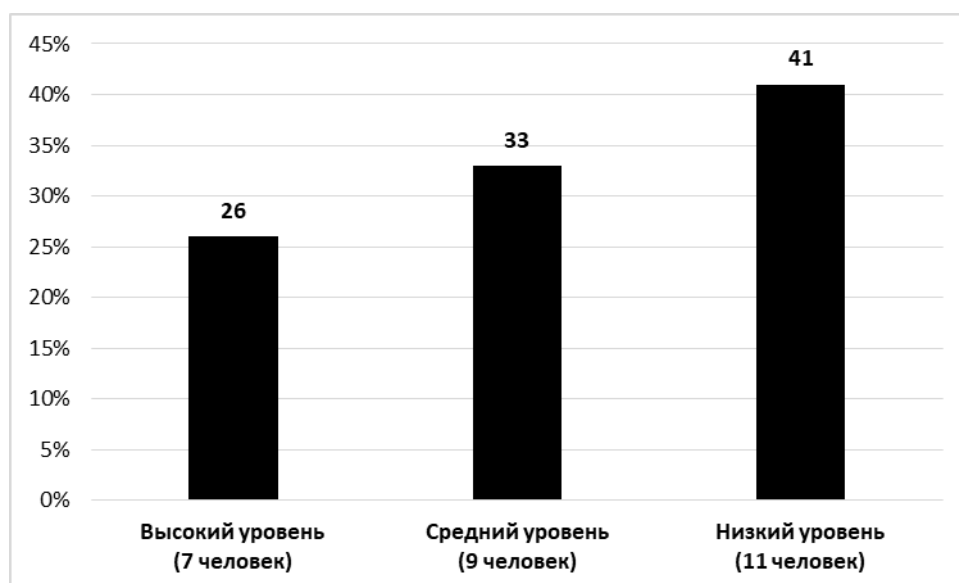


Рис. 2.2.3. Выраженность показателей жизнестойкости в общей выборке медицинских работников (%)

Оценка уровня жизнестойкости проводилась путем сложения полученных баллов по трем шкалам: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска». В группе испытуемых получен высокий уровень жизнестойкости у 26% (7 человек) (испытуемые, у которых общий балл выше 98 баллов), средний уровень у 33% (9 человек) жизнестойкости (испытуемые, у которых общий балл от 62 до 98) и низкий уровень жизнестойкости у 41% (11 человек) (испытуемые, у которых общий балл ниже 62). Таким образом, в группе испытуемых имеются респонденты с низким уровнем жизнестойкости.

Испытуемым с высоким уровнем жизнестойкости свойственно стойкое совладание со стрессами и восприятия их как менее значимых за счет чего снижается степень возникновения внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях. Результаты анализа компонентов жизнестойкости в общей выборке респондентов представлены на рисунке 2.2.4.



Рис. 2.2.4. Выраженность компонентов жизнестойкости в общей выборке медицинских работников (средний балл)

Таким образом, при высоком уровне жизнестойкости, все показатели: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска» имеют высокие значения. Следовательно, испытуемые, имеющие высокий уровень жизнестойкости стремятся к развитию, черпая знания из своего опыта. Они убеждены в том, что все то, что с ними случается, способствует их развитию, готовы действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, стремятся влиять на результаты происходящего, выбирать собственную деятельность, свой путь. Они получают удовольствие от собственной деятельности, чувствуют себя уверенными.

У респондентов с низким уровнем жизнестойкости показатели «вовлеченность», «контроль» и «принятие риска» находятся на низком уровне. Испытуемые с низкими показателями по данным компонентам жизнестойкости не получают удовольствие от собственной деятельности, у них наблюдается чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни, ощущение собственной беспомощности, человек не рассматривает жизнь как способ приобретения опыта, не готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск и т.д.



На следующем этапе были проанализированы особенности эмоционального выгорания у испытуемых с разным уровнем жизнестойкости. Показатели представлены графически на рисунке 2.2.5.

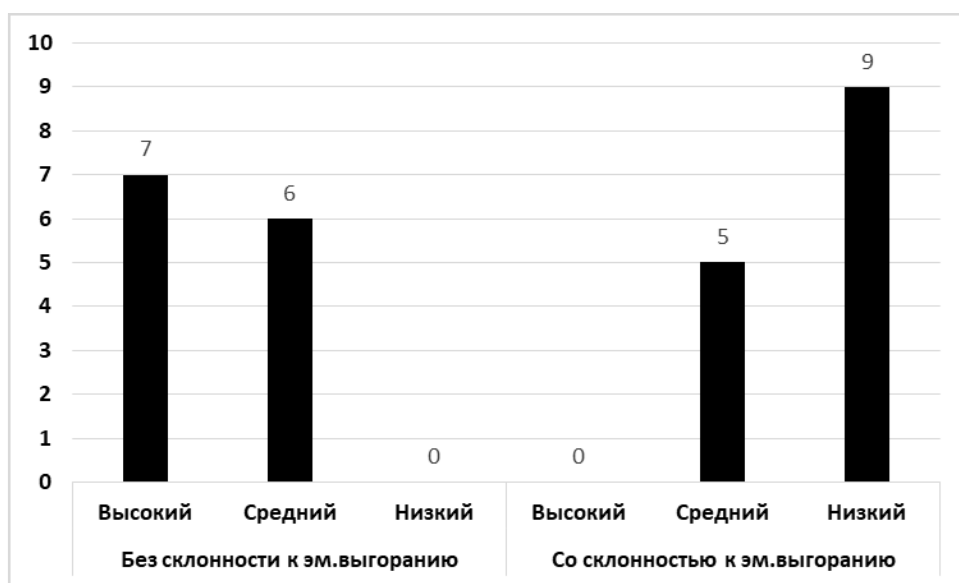


Рис. 2.2.5. Выраженность показателей жизнестойкости медицинских работников с разным уровнем склонности к эмоциональному выгоранию (кол-во чел.)

Статистический анализ данных показал наличие значимых различий по показателю жизнестойкости ( $U=397$  при  $p<0.05$ ) между испытуемыми с разным уровнем склонности к эмоциональному выгоранию. Так, у испытуемых со склонностью к эмоциональному выгоранию выявлено больше респондентов с низким уровнем жизнестойкости, чем в группе испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию.

На следующем этапе мы рассмотрели выраженность стрессоустойчивости у респондентов с разным уровнем эмоционального выгорания.

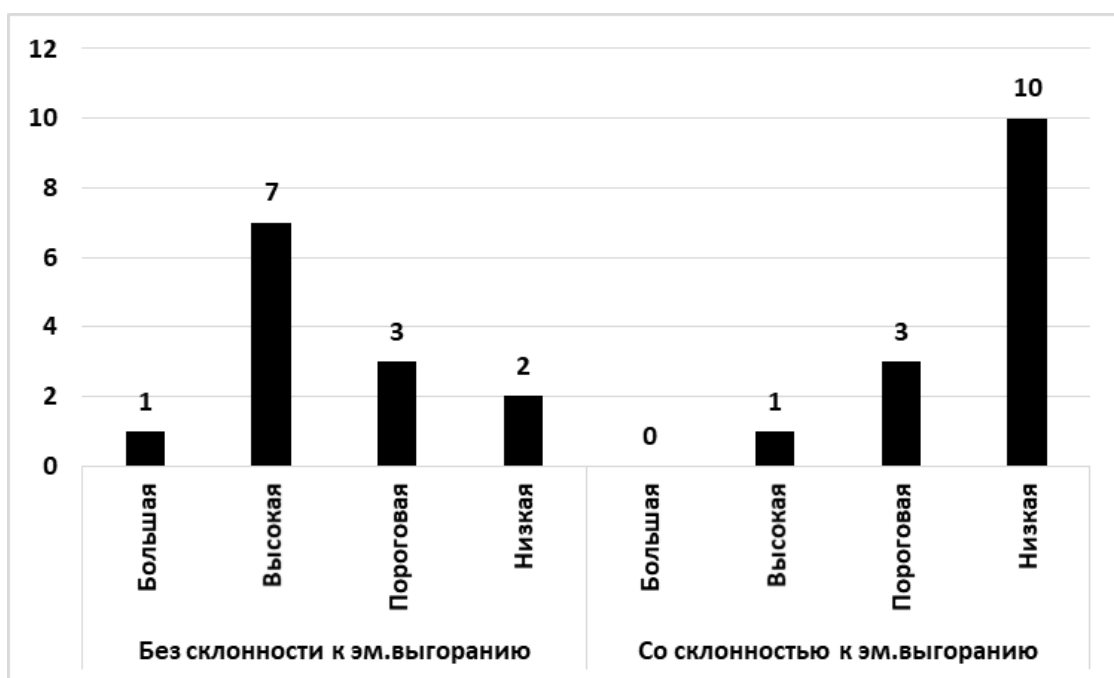


Рис. 2.2.6. Выраженность показателей стрессоустойчивости медицинских работников с разным уровнем склонности к эмоциональному выгоранию (кол-во чел.)

Проанализируем полученные данные подробнее. По показателю стрессоустойчивости выявлены значимые различия ( $U=397$  при  $p<0.05$ ) между испытуемыми с разными показателями эмоционального выгорания. Так, в группе испытуемых со склонностью к эмоциональному выгоранию выявлено больше сотрудников с низким уровнем стрессоустойчивости, чем в группе испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию.

Для респондентов с большой степенью сопротивляемости стрессу характерна минимальная степень стрессовой нагрузки. Любая деятельность личности, независимо от ее направленности и характера тем эффективнее, чем выше уровень стрессоустойчивости. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая имеет сильный стрессогенный характер. Повышение уровня стрессоустойчивости личности прямо и непосредственно ведет к продлению жизни. Таких респондентов выявлено – 1 человек.

Для респондентов с высокой степенью сопротивляемости стрессу характерно не тратить энергию и ресурсы на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Поэтому

любая деятельность независимо от ее направленности и характера становится эффективнее. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая имеет стрессогенный характер.

Для респондентов с пороговой степенью сопротивляемости стрессу характерно тратить большую часть энергии и ресурсов на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая в малой степени носит стрессогенный характер.

Для респондентов с низкой степенью сопротивляемости стрессу характерно тратить большую часть своей энергии и ресурсов на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Большое количество баллов (больше 300) – это сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Следовательно, необходимо срочно что-либо предпринять, чтобы ликвидировать стресс. Им грозит какое-либо психосоматическое заболевание, поскольку они близки к фазе нервного истощения.

В результате математической обработки полученных данных при помощи коэффициента корреляции  $r$ -Спирмена по всем показателям используемых методик были обнаружены 2 значимые прямые корреляционные связи и значимые обратные корреляционные связи.

Существует достоверная положительная корреляционная связь между показателем «высокий уровень жизнестойкости» и показателем «высокий уровень стрессоустойчивости» ( $r=0,542$  при  $p \leq 0,05$ ), то есть, чем выше будут у испытуемых данные показатели уровня жизнестойкости, тем больше вероятность того, что у данных респондентов будет выше уровень совладания со стрессом.

Также выявлена положительная корреляционная связь между показателем «низкий уровень жизнестойкости» и показателем «низкий уровень эмоционального истощения» ( $r=0,69$  при  $p \leq 0,05$ ); «высокий уровень жизнестойкости» и «низкий уровень эмоционального истощения» ( $r= - 0,563$

при  $p \leq 0.05$ ); «высокий уровень стрессоустойчивости» и «низкий уровень эмоционального истощения» ( $r = -0,64$  при  $p \leq 0.05$ ).

Таким образом, в результате проведенного констатирующего эксперимента нам удалось установить, что в общей выборке испытуемых был выявлен высокий уровень эмоционального истощения у 14 человек.

Повышение стрессоустойчивости и жизнестойкости будет способствовать снижению эмоционального выгорания, что обуславливает необходимость разработки и реализации программы психологической коррекции, направленной на повышение уровня стрессоустойчивости испытуемых.

### **2.3. Программа психологической коррекции эмоционального выгорания путем повышения уровня стрессоустойчивости у медицинских работников**

В ходе констатирующего эксперимента были выявлены испытуемые с низким уровнем стрессоустойчивости и жизнестойкости, у которых при этом уровень эмоционального выгорания был высокий. Они были определены нами в экспериментальную группу. Опираясь на данные первичного диагностического среза, мы разработали и реализовали коррекционную программу, направленную на повышение уровня стрессоустойчивости в данной группе медицинских работников. Согласно нашей гипотезе, после проведения психокоррекционных занятий по специально разработанной программе уровень их жизнестойкости, по нашему предположению, также станет выше. И за счет повышения двух параметров (жизнестойкости и стрессоустойчивости), уровень эмоционального выгорания в экспериментальной группе медицинских работников понизится. Методической основой разработки программы послужили работы Н.А. Ковалевой.

Цель программы – повысить уровень стрессоустойчивости у испытуемых. Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Развить и сохранить позитивного самоотношения и самооценки.

2. Снять эмоциональное напряжение.
3. Сформировать представление о профессиональном стрессе.
4. Обучить навыкам самостоятельной работы со стрессом.

Сроки реализации программы и общая продолжительность составляет 14 часов, 16 занятий. Продолжительность каждого занятия 1,5 часа.

**Таблица 2.3.1**

Тематическое планирование реализации психокоррекционной программы «Психологическая коррекция уровня стрессоустойчивости у испытуемых»

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	Представление тренера. Правила работы в группе. «Тренинговое имя». Сбор ожиданий. «Баранья голова».
2.	Тренинг	Формирование понятия «стресс», разбор плюсов и минусов, отработка случаев из жизни, в которых участники испытывали стресс.	«Я и стресс». «Мини-лекция стресс». Дискуссия «Минусы и плюсы стресса». Рефлексия.
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление». «Белая ворона». «Цветные королевства». «Хочу – не хочу, но делаю...». Рефлексия.
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, обучение телесным упражнениям по снятию стресса.	«Молчаливое приветствие». «Метафорический образ моего настроения». «Пишущая машинка». Упражнение на мышечное расслабление. Рефлексия.
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков стрессоустойчивости, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы». «Рукопожатие вслепую». «Глаза в глаза». «Цепочка пожеланий». «Стресс в моей жизни». Рефлексия.
6.	Тренинг	Разбор методов совладания со стрессом.	Мини-лекция «Методы

		Формирования понятийного аппарата. Расслабление.	нейтрализации стрессов». Игра «Темп». Мини-лекция «Профессиональные стрессы. Профессионально трудные ситуации». Ролевая игра.
7.	Тренинг	Развитие эффективных стратегий совладающего поведения, обучение адаптивным стратегиям решения проблем.	«Битвы на шарах». «Какие бывают ресурсы». «Мои качества: ресурсы или ограничения?». Визуализация «Приятные воспоминания». Рефлексия.
8.	Тренинг	Формирование позитивной самооценки, самоотношения. Создание положительного образа жизни.	«Комплимент». «Клубок». «Броуновское движение». Упражнение «Игры со стыдом». Рефлексия.
9.	Тренинг	Развитие положительной самооценки, формирование позитивного отношения к жизни. Развития способности мыслить положительного, создавать положительные эмоции.	«Приветствие в парах». «Веселый мусорщик». «Змейка». «Я злюсь, когда...». Рефлексия.
10.	Тренинг	Обучение способам снятия психоэмоционального напряжения	«Пум-пум-пум». «Если бы..., то я тал бы...». «Напряжение-расслабление». «Концентрация на медитативном дыхании». «Снятие напряжения в 12-ти точках».
11.	Тренинг	Приобретение новых способов эмоционального отреагирования на стрессовое состояние	«Что нового?». «Приветствие в зеркалах». «Счет до десяти». «Мир эмоций».
12.	Тренинг	Отреагирование негативных эмоций при стрессовом состоянии; повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.	«Разминка». «Отражение чувств». «Вопросы к самому себе». «Релаксация по Бенсону». «Избавление от тревог».
13.	Тренинг	Обучение способам саморегуляции и восстановления себя.	«Тигр». «Ускоренные движения». «Релаксация».
14.	Тренинг	Знакомство с различными способами регуляции своего эмоционального состояния в напряженных ситуациях, с приемами восстановления эмоционального	«Отряхнись». «Разрешение проблемных ситуаций». «Представь и дорисуй».

		равновесия.	«Прощай напряжение».
15	Тренинг	Развить эффективные стратегии совладающего поведения, обучить адаптивным стратегиям решения проблем.	«Рукопожатие». «Контроль». «Как часто я испытываю». «Приятный сон».
16	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант». «Портрет». Методы/техники саморегуляции для совладания со стрессом. Рефлексия.

Более подробное описание упражнений представлено в приложении 4.

#### **2.4. Анализ эффективности программы коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости**

В результате реализации психокоррекционной программы и в ходе повторной диагностики экспериментальной группы были получены результаты, которые убедительно свидетельствовали о наличии положительной динамики в психологической коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости.

Результаты, полученные в ходе итогового тестирования экспериментальной и контрольной групп эмоционального выгорания позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе испытуемых повторно получены высокие показатели по шкалам «Эмоциональное истощение» (41,7 средний балл), «Деперсонализация» (25,4 средний балл) и «Редукция личных достижений» (31,5 средний балл). Следовательно, в группе по-прежнему явно выражены показатели предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Это подтверждает наши предположения о том, что без квалифицированной психологической помощи и активной работы психологической службы профессия медицинского работника способствует формированию склонности к эмоциональному выгоранию вследствие

постоянной напряженной работы, конфликтов, вложения в работу больших личностных ресурсов при недостаточности подкрепления и положительной оценки, а также вследствие постоянной работы с разным контингентом людей.

В экспериментальной же группе выявлено существенное снижение показателей по всем шкалам данной методики. После проведения психокоррекционной работы сотрудники этой группы демонстрируют средние показатели, соответствующие норме, и значительно отличаются от результатов контрольной группы. Так, по шкале «Эмоциональное истощение» в экспериментальной группе средний балл составил 22,7, в контрольной – 41,7 при статистической значимости ( $U=284$   $p\leq 0,001$ ), по шкале «Деперсонализация» – 12,1 и 25,4 соответственно ( $U=463$   $p\leq 0,05$ ), по шкале «Редукция личных достижений» – 20,2 и 31,5 ( $U=423$   $p\leq 0,05$ ).

Графически эти данные представлены в рисунке 2.4.1.

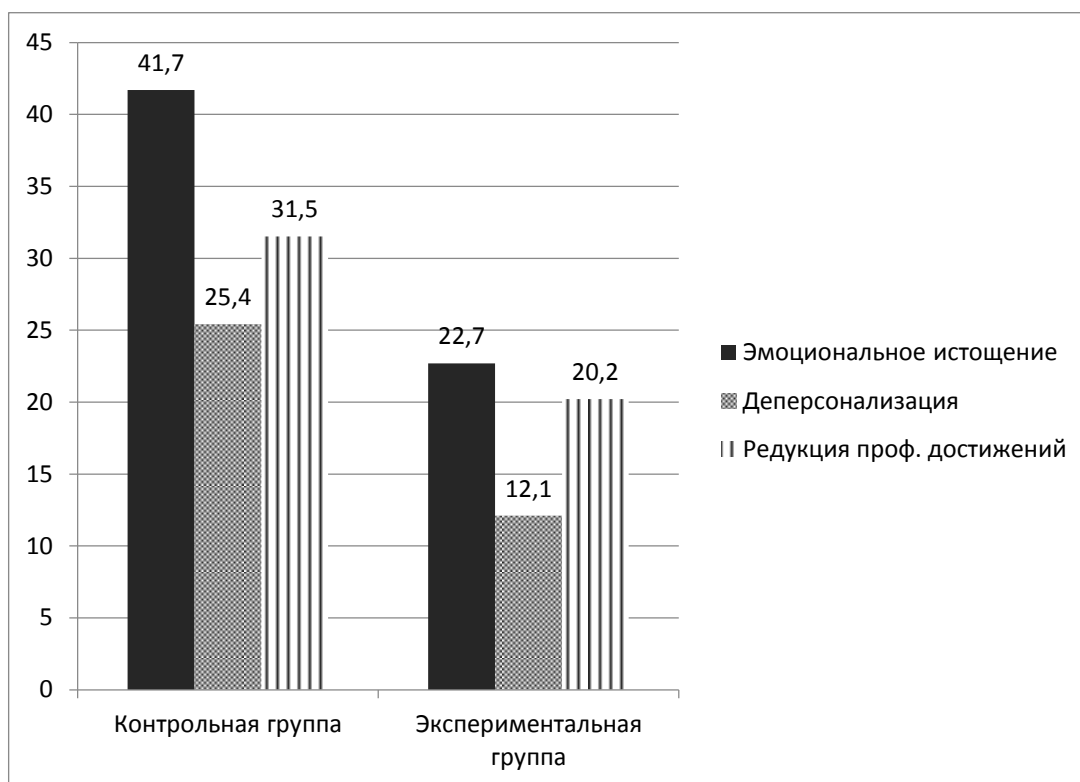


Рис. 2.4.1. Выраженность склонности к эмоциональному выгоранию в контрольной и экспериментальной группах в итоговом тестировании (средний балл)



На рисунке 2.4.1 показано, что в результате итогового тестирования в контрольной и экспериментальной группах наблюдался низкий уровень показателя «эмоционального выгорания».

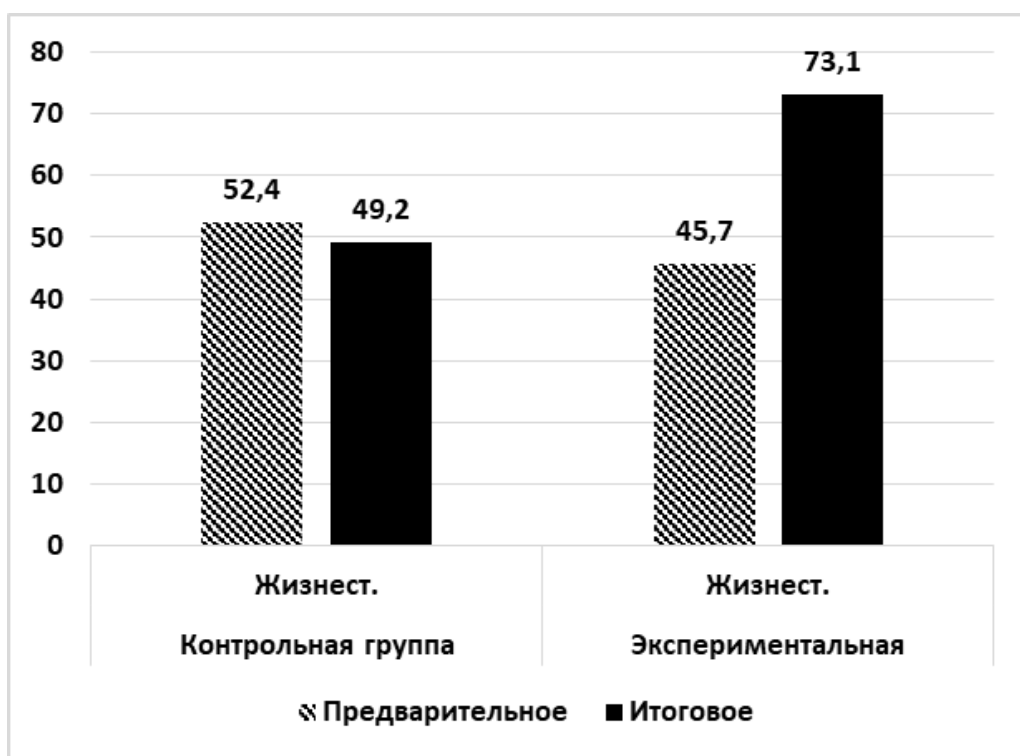


Рис. 2.4.2. Выраженность показателей жизнестойкости предварительного и итогового тестирования в контрольной и экспериментальной группах (средний балл)

Результаты (рис. 2.4.2), полученные в ходе итогового тестирования контрольной и экспериментальной групп по показателю «жизнестойкость», позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе испытуемых повторно получены низкие показатели по данному критерию (49,2 средний балл). Следовательно, в группе по-прежнему явно остаются низкими показатели жизнестойкости, потому, если ничего не предпринимать, даже снижаются со временем.

Для данных респондентов свойственна неуверенность в своих силах и возможностях справиться со стрессами; они не получают удовольствие от того, чем занимаются, повышено чувство отвергнутости, ощущение себя «вне жизни»; ощущают чувство собственной беспомощности, не пытаются повлиять на ситуацию и остаются пассивными; они «текут» по течению при этом

накапливая все больше и больше проблем во всех сегментах жизни. Стабильности — наиболее комфортная обстановка, которую они не готовы поменять ни на что. Естественно, у таких людей наблюдается высокая выраженность склонности к эмоциональному выгоранию, в отличие от экспериментальной группы ( $U=238$   $p\leq 0,001$ ). Кроме того, у данной группы имеет риск суицидальных проявлений, если ситуация не будет смещена к положительному полюсу.

В экспериментальной же группе выявлено существенное повышение по данному показателю. После проведения психокоррекционной работы испытуемые экспериментальной группы демонстрируют средние показатели, соответствующие норме, и значительно отличаются от результатов контрольной группы. Так, по шкале «жизнестойкость» в экспериментальной группе средний балл составил 73,1, в контрольной – 49,2 при статистической значимости ( $U=284$   $p\leq 0,001$ ).

Для испытуемых экспериментальной группы свойственно: активность, уверенность в своих силах, умение справляться со стрессом, имея арсенал их инструментов, они работают над собой и умеют самостоятельно управлять своей жизнью. Получают удовольствие от того, чем занимаются. Если не нравится работа, могут ее сменить. Так как собственная жизнь представляет ценность.

Таким образом, в экспериментальной группе показатель «жизнестойкость» до проведения психокоррекционной работы ниже, чем после проведения психокоррекционной работы. Следовательно, наблюдается положительная тенденция в развитии данного показателя.

У испытуемых контрольной и экспериментальной групп выявлен ряд значимых различий и в показателях стрессоустойчивости. Так, у испытуемых контрольной группы показатели стрессоустойчивости остались в прежних значениях, а представители экспериментальной группы продемонстрировали изменение показателей стрессоустойчивости с динамикой на улучшение показателей графически на рисунке 2.4.3.

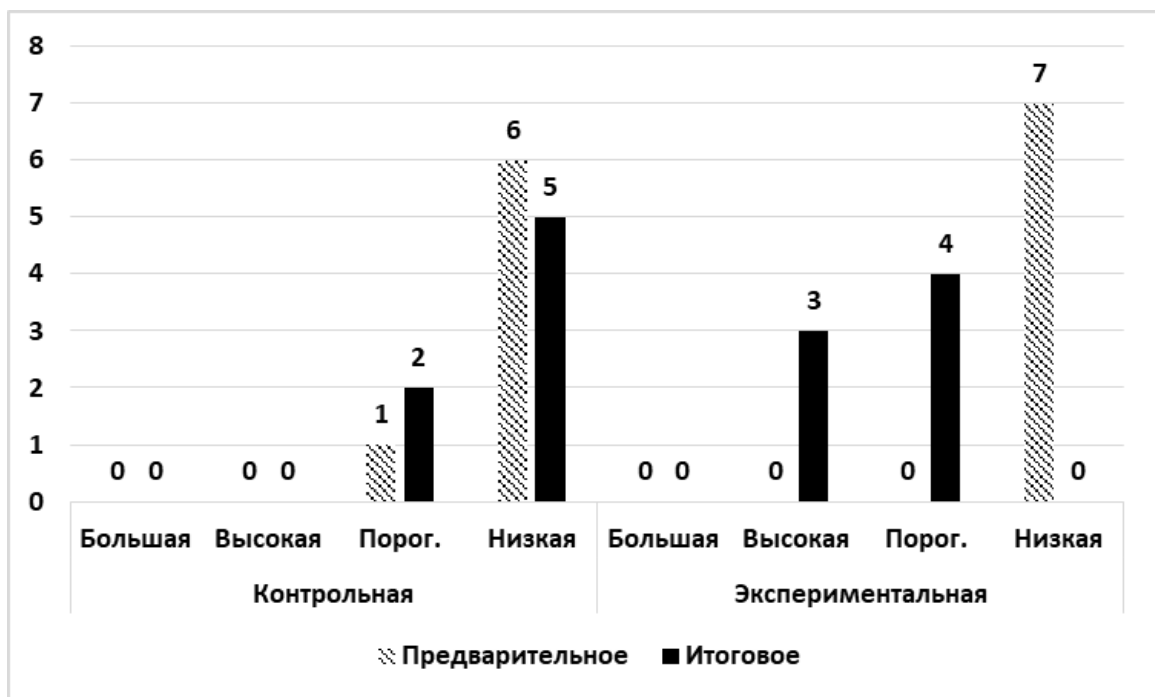


Рис. 2.4.3. Выраженность показателей стрессоустойчивости предварительного и итогового тестирования в контрольной и экспериментальной группах (кол-во чел.)

Проанализируем полученные данные подробнее.

По показателю стрессоустойчивости выявлены значимые различия (при  $p < 0.05$ ) между испытуемыми контрольной и экспериментальной групп. Так, испытуемые первой группы значительно чаще демонстрируют у себя низкий уровень стрессоустойчивости, чем испытуемые экспериментальной группы ( $U=313$  при  $p \leq 0,05$ ).

После проведения психокоррекционной работы у испытуемых контрольной группы уровень стрессоустойчивости остался на низком уровне. В свою очередь, у испытуемых экспериментальной группы показатели сместились с низкого уровня на пороговый и высокий. Это говорит о тенденции к улучшению.

То есть, можно предположить, что у сотрудников экспериментальной группы в большей степени развиты процессы саморегуляции, сформированы навыки релаксации, и они научились уменьшать уровень стресса при необходимости, используя навыки, приобретенные во время психокоррекционной работы.

Обобщая результаты проведенного констатирующего эксперимента, опишем экспериментальную группу после проведения психокоррекционной работы по показателям эмоционального выгорания, стрессоустойчивости и жизнестойкости.

У экспериментальной группы снизился показатель склонности к эмоциональному выгоранию, изменились показатели стрессоустойчивости и жизнестойкости в сторону увеличения показателей. Таким образом, испытуемые экспериментальной группы стали более реалистически подходить к удовлетворению потребностей своего «Я», предпочитают избегать проявления агрессивности, редко пользуются силовыми методами в решении спорных вопросов, имеют неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений. Наиболее оптимальной представляется работа в сравнительно небольшой группе, без чрезмерных коммуникационных нагрузок. В межличностных отношениях особых затруднений не испытывают и при необходимости вполне могут проявлять эмоциональную гибкость. Они знают, что могут самостоятельно влиять на стресс, а именно на его снижение, за счет этой уверенности жизнестойкость повышается, и навыки саморегуляции также повышаются.

Таким образом, гипотезы нашего исследования о том, что низкий уровень стрессоустойчивости у медицинских работников выступает как фактор их предрасположенности к эмоциональному выгоранию, а система мероприятий по повышению уровня стрессоустойчивости у медицинских работников способствует снижению склонности к эмоциональному выгоранию, нашла свое подтверждение. Одним из факторов, влияющих на эмоциональное выгорание, является стрессоустойчивость. Если создать условия для повышения стрессоустойчивости, уровень эмоционального выгорания станет ниже.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и программы, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья респондентов. Также практическая

значимость в том, что результаты работы дали основу для разработки комплексной программы по формированию высокого уровня стрессоустойчивости, которая способствует снижению эмоционального выгорания. Данная программа может найти применение в работе психологических служб различных учреждений и поможет обеспечить психологическое сопровождение развития личности.

## Заключение

В процессе нашего исследования изучалась проблема коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости. Нами были реализованы все поставленные задачи: выполнить теоретический анализ изучения коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости, выявить склонность к эмоциональному выгоранию у медицинских работников с разным уровнем стрессоустойчивости и жизнестойкости, разработать, внедрить и выявить эффективность программы коррекции склонности к эмоциональному выгоранию у медицинских работников путем повышения уровня их стрессоустойчивости.

Теоретический анализ показал недостаточную разработанность вопроса коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости.

Ведущие современные ученые (Б. Перлман, Е.А. Хартман, А.В. Сухинин, Н.Е. Водопьянова и т.д.) расходятся во мнениях в вопросах роли стрессоустойчивости личности в формировании склонности к эмоциональному выгоранию. Так, многие ученые определяют в качестве причин возникновения состояния эмоционального напряжения то, что система постоянно функционально предъявляет к личности медицинского работника непрерывно растущие требования, в том числе и к его моральной устойчивости и благонадежности. При этом профессиональная деятельность практически всегда выполняется в экстремальных условиях, и далеко не каждый медицинский работник может адаптироваться к постоянному росту требований и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в сложных ситуациях общения, и поэтому возрастает возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических, в том числе и эмоциональных состояний.

При этом большинство ведущих ученых и психологов - практиков (В.А. Бодрова, Е.А. Климова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.К. Осницкий и т.д.) сходятся во мнении о том, что у людей с эмоциональным выгоранием снижается мотивация к эффективной работе, проявляется безразличие ко всему, что они делают, снижается качество и производительность труда. Выгорание эмоционального характера очень часто начинается незаметно для коллег, близких и даже самого человека, а впоследствии прогрессирует в виде упущенных возможностей и дорого обходится и самому медицинскому работнику, и системе, в целом.

В результате эмпирического исследования у медицинских работников были выявлены различия в уровне эмоционального выгорания, а именно выявлено 13 человек без эмоционального выгорания и 14 человек со склонностью к эмоциональному выгоранию.

Статистический анализ данных показал наличие значимых различий по показателю жизнестойкости между испытуемыми с разным уровнем склонности к эмоциональному выгоранию. Так, у испытуемых со склонностью к эмоциональному выгоранию выявлено больше имеющих низкий уровень жизнестойкости, чем в группе испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию.

Кроме того, по показателю стрессоустойчивости выявлены значимые различия между испытуемыми с разными показателями эмоционального выгорания. Так, в группе испытуемых со склонностью к эмоциональному выгоранию выявлено больше сотрудников с низким уровнем стрессоустойчивости, чем в группе испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию.

В результате исследования было обнаружено две значимых прямых корреляционных связей и значимых обратных корреляционных связей между показателем «высокий уровень жизнестойкости» и показателем «высокий уровень стрессоустойчивости», то есть, чем выше будут у испытуемых данные показатели уровня жизнестойкости, тем больше вероятность того, что у данных

респондентов будет выше уровень совладания со стрессом; положительная корреляционная связь между показателем «низкий уровень жизнестойкости» и показателем «низкий уровень эмоционального истощения»; «высокий уровень жизнестойкости» и «низкий уровень эмоционального истощения»; «высокий уровень стрессоустойчивости» и «низкий уровень эмоционального истощения».

Таким образом, в результате проведенного констатирующего эксперимента нам удалось установить, что в общей выборке испытуемых был выявлен высокий уровень эмоционального истощения.

Нами была разработана и реализована коррекционная программа, направленная на повышение уровня стрессоустойчивости.

В результате реализации психокоррекционной программы и в ходе повторной диагностики экспериментальной группы были получены результаты, которые убедительно свидетельствовали о наличии положительной динамики в психологической коррекции эмоционального выгорания у медицинских работников с низким уровнем стрессоустойчивости.

Таким образом, гипотезы нашего исследования о том, что низкий уровень стрессоустойчивости у медицинских работников выступает как фактор их предрасположенности к эмоциональному выгоранию, а система мероприятий по повышению уровня стрессоустойчивости у медицинских работников способствует снижению склонности к эмоциональному выгоранию, нашла свое подтверждение. Одним из факторов, влияющих на эмоциональное выгорание, является стрессоустойчивость. Если создать условия для повышения стрессоустойчивости, уровень эмоционального выгорания станет ниже.



## Список использованных источников

1. Аболин, Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л.М. Аболин. - Казань: Издательство Казанского университета, 1987. - 261 с.
2. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. - М.: ЛПА «Кафедра - М», 2014. - 272 с.
3. Александрова, Л.А. К осмыслению понятия «жизнестойкость личности» в контексте проблематики психологии способностей / Л.А. Александрова // Психология способностей: современное состояние и перспективы исследований; материалы научной конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина. - М.: «Институт психологии РАН», 2005 - С. 16-22.
4. Апчел, В.Я. Стресс и стрессоустойчивость человека / В.Я. Апчел, В.Н. Цыган. - СПб.; 1999. - 86 с.
5. Безносков, С.И. Профессиональная деформация личности / С.И. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. - 270 с.
6. Бережная, Н.И. Стрессоустойчивость оперативных сотрудников таможенных органов / Н.И. Бережная // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. - СПб.: СПбГУ. - 2003. - С. 453-457.
7. Бодров, В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2000. - 352 с.
8. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 301 с.
9. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 2004. - 105 с.
10. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. - М.: Наука, 2013. - 470 с.
11. Братусь, Б.С. К проблеме человека в психологии / Б.С. Братусь // Вопросы психологии. - 1997. - №5. - С. 34-47.

12. Варданян, Б.Х. Механизмы саморегуляции эмоциональной устойчивости / Б.Х. Варданян. - М.: Наука, 2008. - С. 242-243.
13. Васильев, В.Н. Здоровье и стресс / В.Н. Васильев. - М.: Знание, 2007. - 160 с.
14. Васильева, Н.Ю. Психологический портрет социального работника / Н.Ю. Васильева // Социальная работа. - 2012. - №5. - 294 с.
15. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / И.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
16. Водопьянова, Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Питер. - 2013. – С. 27-34.
17. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. - М.: ООО «Изд. АСТ», 2005. - 800 с.
18. Грановская, Р.М. Практическая психология / Р.М. Грановская. - СПб., 2007. - 429 с.
19. Гурьянов, Ю.Н. Психологическое обеспечение в войсках и органах Пограничной службы России. Учебное пособие / Ю.Н. Гурьянов. - М.: Академия ФПС России, 2001. - 470 с.
20. Данакин, Н.С. Смысл и профессиональные особенности социальной работы / Н.С. Данакин // Российский журнал социальной работы. - 2005. - №1. - С. 54.
21. Дьяченко, М.И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М.И. Дьяченко, В.А. Пономаренко // Военно-медицинский журнал. - 1989. - №5. - С. 5-6.
22. Зильберман, П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора / П.Б. Зильберман // Очерки психологии труда оператора. - М., 1974. - С. 138 -172.
23. Калашникова, С.А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности / С.А. Калашникова // Молодой ученый. - 2011. - №8. - Т.2. - С. 84-87.
24. Карвасарский, Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б.Д. Карвасарский. - СПб.: Питер, 1998. - 752 с.

25. Катунин, А.П. Стрессоустойчивость как психологический феномен / А.П. Катунин // Ежемесячный научный журнал «Молодой ученый». - Казань. - 2012. - №9. - С. 243-246.
26. Китаев-Смык, Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л.А. Китаев-Смык // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2008. - № 2 (33). - С. 41–50.
27. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов - М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. - 400 с.
28. Книжникова, С.В. Медиапродукция и риск девиантного поведения у детей и молодежи / С.В. Книжникова // Медиаобразование. - 2018. - №3.
29. Корнилова, Т.В. Шкалы Толерантности и Интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера / Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова // Экспериментальная психология. - 2014 - № 1.
30. Короленко, Ц.П. Психосоциальная аддиктология / Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитриева. - Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2016. - 251 с.
31. Крылова, А.А. Психологические проблемы самореализации личности / А.А. Крылова, А.А. Коростылева. - СПб.: Изд. СПб ун-та, 2017. - 264 с.
32. Леонова, А.Б. Стресс и копинг поведение: факторы развития профессионально-личностных деформаций / А.Б. Леонова // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Кострома, 26-28 сент. 2013 г.: в 2 т. - 2013. - Т. 2. - С. 122-124.
33. Леонтьев, А.Н. Анализ деятельности / А.Н. Леонтьев // Вести. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. / А.Н. Леонтьев. - 1983. - №2. - С. 75-86.
34. Леонтьев, Д.А. Введение: личностный потенциал как объект изучения / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2009. -304 с.
35. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. - М.: Смысл, 2006. - 86 с.
36. Логинова, М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности / М.В. Логинова // Вестник Московского университета МВД России. - 2009. - №6. – С 34-35.

37. Лозгачева, О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации. дис. ...канд. психол. наук / О.В. Лозгачева. - Екатеринбург, 2004. - С. 158.
38. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В.Л. Марищук, В.И. Евдокимов. - СПб.: Издательский дом «Сентябрь», 2001. - 260 с.
39. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова - М.: Знание, 1996. - 308 с.
40. Медведева, В.Е. Эмоциональная устойчивость как основа готовности будущего педагога-психолога к профессиональной деятельности / В.Е. Медведева // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. - 2010.- № 3-2.
41. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т.Х. Холмса и Р. Раге – URL: [http://psylab.info/Методика\\_определения\\_стрессоустойчивости\\_и\\_социальной\\_адаптации\\_Холмса\\_и\\_Раге](http://psylab.info/Методика_определения_стрессоустойчивости_и_социальной_адаптации_Холмса_и_Раге) (дата обращения: 5.10.2017).
42. Михеева, А.В. Стрессоустойчивость: к проблеме определения / А.В. Михеева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Вопросы образования: языки и специальность, 2010. - С.82-86.
43. Моница, Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости / Г.Б. Моница, Н.В. Раннала. - СПб.: Речь, 2009. - 250 с.
44. Моросанова, В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. - 2010. - №2. - С. 118–127.
45. Наливайко, Т.В. К вопросу осмысления концепции жизнестойкости / Т.В. Наливайко // Вестник интегративной психологии. - 2006 - №4. - С.45- 54.
46. Неупокоева, М.Н. Жизненные перспективы личности с синдромом эмоционального выгорания: магистерская диссертация по направлению подготовки: 37.04.01 - Психология. / М.Н. Неупокоева. – Барнаул, 2016.
47. Орёл, В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В.Е. Орёл. - Харьков.: Гуманитарный центр, 2014. - 296 с.

48. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. - 2001. - №1. - С.90-101.
49. Петровский, А.В. К пониманию личности в психологии: учеб. для вузов / А.В. Петровский. - М.: 2001. - 479 с.
50. Рудаков, А.Л. Стресс, стрессоустойчивость и саногенная рефлексия в спорте: монография / А.Л. Рудаков. - Красноярск, 2011. - 33 с.
51. Секач, М.Ф. Психическая устойчивость человека: Монография / М.Ф. Секач. - М.: АПКиППРО, 2013. - 143 с.
52. Секач, М.Ф. Формирование самооценки руководителя / М.Ф. Секач, И.Э. Вегечук // Мир психологии. - 1999. - №2. - С. 67-74.
53. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. - М.: Медгиз, 2003. - 274 с.
54. Субботин, С.В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристика метаиндивидуальности учителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.В. Субботин. - Пермь, 1992. - С. 7.
55. Суворова, В.В. Психопрофилактика стресса / В.В. Суворова. - М.: Педагогика, 2005. - 183 с.
56. Трунов, Д.Г. Еще раз о профессиональной деформации / Д.Г. Трунов // Психологическая газета. - 2014. - № 6. - С. 32–34.
57. Усатов, И. А. Стрессоустойчивость личности как фактор преодоления стресса / И.А. Усатов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2. – С. 21–25. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46005.htm>. (дата обращения: 18.09.2018).
58. Фомина Н.В. Особенности совладающего поведения у специалистов социэкономической сферы: ресурс преодоления или источник хронического стресса / А.Н. Фомина, Т.Л. Шабанова // Современные исследования социальных проблем. - 2015. - № 5; URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6638>.

59. Фомина, А.Н. Жизнестойкость личности. Монография / А.Н. Фомина. - М.: МПГУ, 2012. - 152 с.
60. Фомина, А.Н. Особенности проявления факторов жизнестойкости у учителей средних школ / А.Н. Фомина // научно-практический журнал «Здоровьесберегающее образование». - 2011. - №1. - С. 70-77.
61. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. -1994. - №6. - С. 54-67.
62. Церковский, А.Л. Современные взгляды на проблему стрессоустойчивости / А.Л. Церковский // Вестник Витебского государственного медицинского университета. - 2011. - № 1. - Т.10. - С. 6-19.
63. Шагиев, Р.М. Структурно-функциональные характеристики стрессоустойчивости в спортивной деятельности: автореф. дис. ... канд. псих. наук / Р.М. Шагиев. - М., 2009. - С. 16-18.
64. Hobfoll, S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings / S.E.Hobfoll // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2011. – P. 116-122.
65. Maddi, Salvatore R. Hardiness and Mental Health. Journal of Personality Assessment / Salvatore R. Maddi and Deborah M.Khoshaba, 1994 Oct, v63 (n2): 265-274.
66. Maslach, C. Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective / C.Maslach, S. R.Jenkins //Journal of Organizational Behavior, 15, 101-127.

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) адаптация

Водопьянова Н.Е.

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

1	В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ной), без ярких эмоций и чувств	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных	1 2 3 4 5 6
4	Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	1 2 3 4 5 6
5	Меня раздражают мои подчиненные и коллеги, которые медлительны или некомпетентны	1 2 3 4 5 6
6	Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком*	1 2 3 4 5 6
7	При разговоре с агрессивными или конфликтными работниками я умею договориться и избежать конфликтов	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	1 2 3 4 5 6
9	Я умею внести «искру» в работу (заинтересовать) моих подчиненных (деловых партнеров)	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более черствым (бесчувственным) во взаимоотношениях с коллегами (подчиненными)	1 2 3 4 5 6
11	Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня	1 2 3 4 5 6
12	Я работаю с удовольствием, и у меня много планов на будущее, связанных с моим профессиональным развитием. Я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	У меня много жизненных разочарований	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Мне безразлично, что происходит с моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь на работе со всеми (подчиненными, коллегами, техническим персоналом) независимо от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения	1 2 3 4 5 6
19	Я доволен(на) моими жизненными и профессиональными успехами (достижениями)	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я смогу еще много сделать в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Я проявляю к подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них признательности и благодарности	1 2 3 4 5 6

## Приложение 2

### Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева

Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	Вопросы	нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	да
1	Я часто не уверен в своих решениях.				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится.				
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению».				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня.				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.				
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.				
15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их.				
16	Иногда меня пугают мысли о будущем.				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.				
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми.				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное.				
24	Мне всегда есть чем заняться.				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано.				



27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.				
28	Мне трудно сблизиться с другими людьми.				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом.				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.				
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.				
33	Мои мечты редко сбываются.				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое.				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.				
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.				
40	Окружающие меня недооценивают.				
41	Как правило, я работаю с удовольствием.				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи.				

### Ключи шкал Теста жизнестойкости

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» - 0 баллов, «скорее нет, чем да» - 1 балл, «скорее да, чем нет» - 2 балла, «да» - 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» - 3 балла, «да» - 0 баллов). Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из трех субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже.

Шкалы	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал Теста жизнестойкости

Нормы	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Средние	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное отклонение	18,53	8,08	8,43	4,39

**Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации (Т.Х. Холмс, Р. Раге)**

**Инструкция:** Пожалуйста, постарайтесь вспомнить все события, ситуации, произошедшие с Вами в течение года. Внимательно прочтите весь список ситуаций. Потом повторно прочитайте каждый пункт. Отметьте галочкой или крестиком произошедшие с Вами события. Если они дважды несколько раз имели место – поставьте цифру, соответствующую количеству событий. Не торопитесь, старайтесь ответить максимально правдиво.

№	Жизненные события	Баллы
1.	Смерть супруга (супруги).	100
2.	Развод.	73
3.	Разлука с близкими родственниками.	65
4.	Тюремное заключение.	63
5.	Смерть близкого члена семьи.	63
6.	Травма или болезнь.	53
7.	Женитьба, свадьба.	50
8.	Увольнение с работы.	47
9.	Примирение супругов.	45
10.	Уход на пенсию.	45
11.	Изменение в состоянии здоровья членов семьи.	44
12.	Беременность партнерши.	40
13.	Сексуальные проблемы.	39
14.	Появление нового члена семьи, рождение ребенка.	39
15.	Реорганизация на работе.	39
16.	Изменение финансового положения.	38
17.	Смерть близкого друга.	37
18.	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы.	36
19.	Усиление конфликтности отношений с супругом.	35
20.	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома).	31
21.	Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги	30
22.	Изменение должности, повышение служебной ответственности.	29
23.	Сын или дочь покидают дом.	29
24.	Проблемы с родственниками мужа (жены).	29
25.	Выдающееся личное достижение, успех.	28
26.	Супруг бросает работу (или приступает к работе).	26
27.	Начало или окончание обучения в учебном заведении.	26
28.	Изменение условий жизни.	25
29.	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения.	24
30.	Проблемы с начальством, конфликты.	23
31.	Изменение условий или часов работы.	20
32.	Перемена места жительства.	20
33.	Смена места обучения.	20
34.	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска.	19
35.	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием.	19
36.	Изменение социальной активности.	8

37.	Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора).	17
38.	Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном, нарушение сна.	16
39.	Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера и частоты встреч с другими членами семьи.	15
	Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.).	15
	Отпуск.	13
	Рождество, встреча Нового года, день рождения.	12
	Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения).	11

### Подсчет баллов

Из тех событий и ситуаций, которые за последние два года происходили в жизни, выведите среднее арифметическое (посчитайте — среднее количество баллов в 1 год). Если какая-либо ситуация возникала у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз.

Итоговый балл по шкале определяет одновременно и степень сопротивляемости стрессу и выражает степень стрессовой нагрузки.

Общая сумма баллов	Степень сопротивляемости стрессу
150-199	Высокая
200-299	Пороговая
300 и более	Низкая (ранимость)

### Интерпретация

**Высокая степень сопротивляемости стрессу.** Для Вас характерна низкая степень стрессовой нагрузки. Вы выявляете высокую степень стрессоустойчивости. Ваши энергию и ресурсы Вы не тратите на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Поэтому любая Ваша деятельность, независимо от ее направленности и характера становится эффективнее. Повышение уровня стрессоустойчивости личности прямо и непосредственно ведет к продлению жизни.

**Пороговая (средняя) степень сопротивляемости стресса.** Для Вас характерна средняя степень стрессовой нагрузки. Вы выявляете среднюю степень стрессоустойчивости. Ваша стрессоустойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в Вашей жизни. Это приводит к тому, что личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

**Низкая степень сопротивляемости стресса.** Для Вас характерна высокая степень стрессовой нагрузки. Вы выявляете низкую степень стрессоустойчивости (ранимость). Это приводит к тому, что личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Большое количество баллов (больше 300) – это сигнал тревоги, предупреждающий вас об опасности. Следовательно, вам необходимо срочно что-либо предпринять, чтобы ликвидировать стресс. Если сумма баллов свыше 300, то вам грозит психосоматическое заболевание, поскольку вы близки к фазе нервного истощения.

**Планирование реализации психокоррекционной программы «Психологическая коррекция уровня стрессоустойчивости у испытуемых»**

**План тренинга**

**Занятие №1**

**Цель:** знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.

1. **Представление тренера** (коротко о себе, тема тренинга, цель, режим работы).
2. **Цель тренинга:** узнать, что такое профессиональный стресс, освоить навыки совладания со стрессом.
3. **«Тренинговое имя».**  
«Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка» или «Ленуля» или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют, но отчеству, без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. У вас есть 30 секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя, и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени».
4. **Правила группы.**  
«В каждой группе могут быть свои правила. Сейчас мы сформируем наши правила, которым все будут придерживаться. Продолжите фразы (*обращение ко всем*):  
«В нашей группе можно...», «В нашей группе запрещено...», «В нашей группе будет поощрен тот, кто...»
5. **Сбор ожиданий.**  
«Каждый из вас пришел с определенными ожиданиями по итогу нашего тренинга. Предлагаю написать свои ожидания в одном предложении и сохранить листы до конца тренинга. У вас есть на это 30 секунд».
6. **Игры на знакомство. «Баранья голова».**  
«А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано следующим образом: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т.д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта процедура называется «Баранья голова». Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите «баранья голова», конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза».

## Занятие №2

**Цель:** формирование понятия «стресс», разбор плюсов и минусов, отработка случаев из жизни, в которых участники испытывали стресс.

### 1. Упражнение «Я и стресс». Анализ рисунка.

«Нарисуйте, пожалуйста, рисунок «Я и стресс». Он может быть выполнен в любой форме - реалистической, абстрактной, символической, художественной. Большее значение имеет ваша степень искренности, то есть желание изобразить свои мысли, чувства, образы, которые пришли вам в голову сразу после того, как вы услышали тему. Этот рисунок сможет стать тем ключом, который на протяжении всего тренинга будет помогать вам осознавать трудности, находить уже имеющиеся ресурсы, вырабатывать новые успешные стратегии управления стрессом. При необходимости можно воспользоваться цветными фломастерами. Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого захотите».

Участники рисуют в течение 4-5 минут. Затем тренер начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают самостоятельно (мысленно), не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух.

«Посмотрите внимательно на свой рисунок.

1. Использован ли в вашем рисунке цвет? Посмотрите, какие цвета (или какой цвет) преобладает в рисунке. Что для вас значит именно этот цвет?
2. Где вы изобразили себя? Пометьте себя буквой «Я» на рисунке.
3. Как вы изобразили стресс? В виде живого существа, абстрактной фигуры, конкретного человека?
4. Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько — стресс. Почему?
5. При изображении себя и стресса использовали ли вы похожие цвета? Какие?
6. Мысленно разделите лист пополам горизонтальной и вертикальной чертами. Где оказалась ваша фигура?
7. Есть ли на рисунке какой-либо барьер между вами и стрессом? Может быть, вы держите в руках саблю, зонт или что-то еще?
8. Есть ли у вас почва под ногами, на что вы опираетесь? Или вы висите в воздухе? А в жизни на кого вы можете опереться? Если такие люди существуют в вашей реальной жизни, но их почему-то нет на рисунке — дорисуйте их.
9. Какие свои сильные стороны во взаимодействии со стрессовой ситуацией вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно. Какие личностные качества помогают вам добиваться успеха?
10. Что бы вам хотелось изменить или как бы вам хотелось улучшить свое состояние в стрессовой ситуации? Какие личностные качества и/или другие факторы мешают вам улучшить его?
11. Какие еще ваши ресурсы вы видите в этом рисунке или хотите добавить в него? Нарисуйте их, пожалуйста.

Обсуждение. После того как участники ответят на последний вопрос, тренер просит их объединиться в подгруппы по 4-5 человек.

*Как правило, создаются группы по принципу совпадения каких-либо позиций, касающихся восприятия понятия «Стресс», стратегий и ресурсов, проявившихся в рисунках. В каждой сформированной группе желающие могут высказаться по поводу своих ощущений, мыслей и т. д., возникших в процессе рисования. При этом остальные слушают, дополняют, высказывают свою точку зрения, задают вопросы, но не*

*критикуют. Говоря о том, что помогает и что мешает эффективно действовать в ситуации стресса, можно высказываться как по поводу своего личного опыта, так и основываясь на наблюдениях за поведением людей, умеющих преодолевать стрессы. Затем каждая подгруппа формулирует несколько основных позиций, по которым они хотели бы что-то изменить в своих реакциях на стрессоры.*

Все участники возвращаются в круг. Тренер предлагает желающим высказаться по поводу проделанной работы или по поводу своих ощущений. Представители от подгрупп зачитывают свои списки.

«Большую часть нашей профессиональной жизни мы используем левое полушарие, которое отвечает за логические действия. Во время рисования мы активизируем наше правое образное полушарие. Поэтому психологи считают, что процесс рисования является оздоровительным уже сам по себе, и неслучайно рисование широко используется в психологической практике».

## **2. Мини-лекция стресс.**

«Очень часто в повседневной жизни мы слышим слово «стресс». Сегодня мы будем говорить о профессиональном стрессе. Что же такое профессиональный стресс? Как вы считаете?». Записываем на флипчарт все предложенные варианты. «Предлагаю вывести одно общее определение понятия «стресс», обобщив все варианты». *Затем коротко говорим то, что ниже:*

«Профессиональный стресс как многообразный феномен, выражающийся в физических и психических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека.

Влияние стресса на современного человека стало более жестким и всеохватывающим по сравнению с ситуацией в прошлом веке. Значительное увеличение объема, интенсивности работы, усиление жесткости со стороны администрации, конкуренция — все это привело к тому, что мы часто вынуждены решать рабочие проблемы в любое время суток, в состоянии переутомления, во время болезни, отпуска.

Стресс неразрывно связан с производственной деятельностью. Результаты многочисленных исследований по влиянию стресса на человека отражают такие наиболее важные последствия, как ухудшение трудовых показателей, учащение несчастных случаев, трудности в общении с людьми, более частые невыходы на работу, снижение удовлетворенности работой и ухудшение здоровья. Однако несомненно, что для психологического здоровья, в принципе, лучше иметь работу, чем быть безработным. Кроме того, стресс, испытываемый работниками, может оказывать не только негативное, но и стимулирующее воздействие на результаты деятельности. Оптимальный уровень стресса способствует достижению максимальных показателей в работе».

## **3. Мини-дискуссия «Минусы и плюсы стресса».**

«Очень важно осознавать, что у стресса есть не только минусы, но и плюсы. Ваша задача разделить на 2 группы. Первая подгруппа должна в ходе группового обсуждения выявить и записать негативные последствия стресса, а другая - позитивные стороны стресса (чему мы учимся, преодолевая стресс, что мы можем узнать о себе и своих ресурсах, преодолевая трудные ситуации). Время на обсуждение - 5 минут».

После того как группы справятся с этим заданием, тренер предлагает устроить дискуссию, во время которой ответы-аргументы групп чередуются. Выигрывает та команда, которая найдет больше аргументов в пользу защищаемой точки зрения.

*Каждый участник команды поочередно записывает на листе флипчарта минусы и плюсы. Необходимо включить в процесс всех.*

*Обсуждение.* Как правило, больше аргументов находит первая подгруппа. В этом случае тренеру надо сказать о том, что несмотря на большое количество негативных

последствий, которые назвали участники первой подгруппы, данные последствия вызываются именно сильными, травматическими или хроническими стрессами. К счастью, эти стрессы «врываються» в нашу жизнь не так часто. Остальные виды стрессов могут поддерживать тонус организма, активизировать внутренние ресурсы, тем самым повышая нашу адаптацию к жизни».

### Занятие №3

**Цель:** снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.

#### 1. Дыхательное упражнение.

«В суете, спешке и постоянном стрессе наше дыхание становится поверхностным, неглубоким. Ведь во время стрессовой ситуации в кровь выделяется адреналин, организм готовится к трем действиям: драться; бежать; замереть и спрятаться.

В первую очередь это сказывается на нашем дыхании. Дыхание при стрессе становится поверхностным, прерывистым и частым. Вспомните выражение «дышать полной грудью», не зря оно ассоциируется со свободой, легкостью и спокойствием. Именно так – полно и медленно – дышит человек в гармоничном состоянии.

Сейчас мы с вами сделаем упражнение, которое вы в дальнейшем сможете делать самостоятельно в любом месте и любое время.

Самое простое дыхательное упражнение для расслабления – это счет. Сядьте на стул, желательна с прямой спиной. Расслабьте руки, ноги, шею. Дышите глубоко. Начинайте считать вдохи и выдохи. Дойдя до 10, начните сначала. Это упражнение легко вернет вас в состояние «здесь и сейчас», позволит ясно и трезво оценивать обстановку».

#### 2. Упражнение: «Первое впечатление».

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

#### 3. Упражнение: «Белая ворона».

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

#### 4. Упражнение: «Цветные королевства»

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. В столице каждого из них стоял дворец. В каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. Легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленое – зеленые. Да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов, в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом – они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. Страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. Однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным

обязанностям, ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. Каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. Цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только по моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но, а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? Каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

#### **5. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»**

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

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

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

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

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

### **Занятие №4**

**Цель:** снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, обучение телесным упражнениям по снятию стресса.

#### **1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».**

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно



наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем, что больше понравилось в приветствии.

**2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»**

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

**3. Упражнение: «Пишущая машинка»**

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

**4. Упражнение на мышечное расслабление.** «Когда человек испытывает стресс, его мышцы напрягаются, а сердце бьется сильнее, что только усиливает общее напряжение организма. Если же человеку удастся расслабить свои мышцы и успокоить дыхание, то и его мозг успокоится, а затем стихнут и эмоции. Ученые выявили, что эффективным упражнением на мышечное расслабление, является предварительное их напряжение. Сейчас нам необходимо по очереди напрягать и расслаблять все возможные мышцы». *Начинаем с мышц шеи, затем плечи, кулаки, живот, ноги, стопы. Делаем все с паузами по 10-20 секунд.*

**5. Рефлексия**

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

Подведение итогов встречи.

## Занятие №5

**Цель:** установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков стрессоустойчивости, самоконтроля и самовоспитания.

**1. Упражнение: «Будем знакомы»**

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную и одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

**2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».**

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Ведущий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

**3. Упражнение: «Глаза в глаза».**

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаясь представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

**4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».**

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

**5. Упражнение «Стресс в моей жизни».**

Тренер заранее готовит карточки, на которых зафиксированы различные жизненные ситуации, являющиеся стрессорами увольнение с работы, полученная ребенком двойка, неожиданное известие об измене мужа (жены), несправедливая критика начальства и др.).

«В полной тишине и не показывая карточки друг другу, вы должны выстроиться в шеренгу. Каждый занимает то место, которое, на его взгляд, соответствует силе воздействия указанного в карточке стрессора. Таким образом, первым в шеренге должен оказаться самый сильный стрессор». После того, как все участники найдут свое место в строю, тренер просит обменяться информацией и, проранжировав стрессоры теперь уже сообща, снова выстроиться в шеренгу.

Обсуждение. Группа обсуждает, с чем может быть связано изменение порядка расстановки участников, почему одну и ту же ситуацию одни участники причисляют к наиболее стрессогенным, а другие — к нейтральным или вовсе не травмирующим событиям.

«Необходимо не только опираться на свой личный опыт реагирования на стресс, но и учитывать, что все люди реагируют по-разному».

**Занятие №6**

**Цель:** разбор методов совладания со стрессом. Формирования понятийного аппарата. Расслабление.

**1. Мини-лекция «Методы нейтрализации стрессов».**



*Рисуем на доске схему. Участники предлагают дополнительные варианты*

**2. Игра «Темп».**

«Каждый участник по моей команде в течение одной минуты должен:

- дотронуться до всех углов в комнате;
- прикоснуться к полу;

- прикоснуться к шести парам коленок присутствующих игроков;
- написать свое имя на доске.

Обсуждение. Как вы считаете, для чего мы выполняли это упражнение? (ответ: улучшение работоспособности).

### 3. Мини-лекция «Профессиональные стрессы. Профессионально трудные ситуации».

Многие современные исследователи отмечают, что большинство стрессов связано с необходимостью постоянно пребывать в коммуникативно насыщенной, сложной среде. Наиболее существенными следующие причины, которые могут вызвать стресс у работников профессий «человек—человек»: трудные клиенты или подчиненные; • эмоциональное отношение к клиентам и подчиненным; • недостаточная профессиональная подготовка и компетентность; • профессиональная ответственность; • неспособность помогать или действовать эффективно.

### 4. Ролевая игра.

«Предлагаю вам разобрать некоторые профессионально трудные ситуации из вашей практики.

Представьте, что к вам пришли несколько родственников с криками о том, зачем вы выдали заем их сыну. Каким образом можно совладать со стрессом во время ситуации? После ситуации?».

*Потом предлагают свои ситуации.*

## Занятие №7

**Цель:** развитие эффективных стратегий совладающего поведения, обучение адаптивным стратегиям решения проблем.

**Приветствие.**

**Разминка.**

### 1. Упражнение «Битвы на шарах»

Участники выбирают для себя шары и надувают их. При надувании можно предложить им вдохнуть вместе с воздухом в шар свою злость, обиду, гнев и т.п.

Ведущий делит группу на пары. Взяв шары, пары выстраиваются напротив друг друга. По команде ведущего, сначала один участник из пары становится нападающим, другой только отражает нападение, не имея права самому нападать. По сигналу участники меняются ролями. Интересно сочетать в парах битву на шарах разной формы и размера.

Затем группа делится на две подгруппы-команды. Между командами оставляется расстояние около двух метров. Участники выстраиваются в линию напротив друг друга. На полу перед командой мелом проводится граница, через которую нельзя переступить. В руках у каждого участника надутый воздушный шар. По сигналу ведущего необходимо «забомбить» группу противника шарами. Фактически, подростки перебрасывают шары на территорию противника. Побеждает та команда, на территории которой окажется меньшее количество шаров (бомб).

### 2. Упражнение «Какие бывают ресурсы»

*Мозговой штурм.* Ведущий: Мы уже говорили о том, что одним из способов помощи себе для того, чтобы справиться с неприятными чувствами, может быть использование ресурсов. Ресурс – это то, что может нам помочь и поддержать в трудной ситуации. Наши ресурсы помогают мобилизовать силы, улучшить настроение, поверить в себя. Что же может стать ресурсом?

1. Группа делится на две подгруппы. Перед выполнением участникам напоминаются правила работы во время мозгового штурма.

Возможные варианты ответов: любимые занятия; приятные воспоминания об отдыхе, о друзьях, о событиях; хорошие слова родителей, друга, педагога; уверенность в том, что все получится и т.д.

2. Полученный список предлагается разделить на 2 группы. Делается обобщение: ресурсы бывают внутренние и внешние. Нужно обращаться к тем, которые помогают тебе в конкретной трудной ситуации.

### **3. Упражнение «Мои качества: ресурсы или ограничения?»**

А могут ли быть ресурсами наши качества и умения?

1. Ведущий предлагает выбрать из набора качеств те, которые у него есть, и написать их на пустых карточках. Непонятные качества объясняются. Затем каждый подросток самостоятельно делит их на 2 группы: те, которые помогают в жизни (общении, учебе) и те, которые мешают и от них хотелось бы избавиться.

2. После окончания работы зачитываются качества из первой группы, ведущий вывешивает их из собственного набора на доску. Это – наши ресурсы, те возможности, которые нам нужно научиться использовать в трудных ситуациях.

3. Затем зачитываются качества из второй группы и располагаются на доске. Предлагается вспомнить конкретные ситуации, когда эти качества мешали.

4. Если среди них нет качеств из первого списка, то ведущий сам называет качество и рассматривает его с ресурсной стороны. Например, когда человек «медленный» – это может ему позволить обдумать лучший вариант решения ситуации.

5. Разыгрываются ситуации с одним (двумя) качествами, когда оно мешало и помогало. Желательно помочь детям внести в ситуации юмористический оттенок. Нужно обязательно задействовать всех подростков, пусть, например, это будет роль тумбочки. Обсуждаются удачи, находки и возникшие переживания.

В конце делается вывод: зная о наших сильных и слабых сторонах, мы можем опираться на сильные стороны. Однако любое качество может нам помешать в разных ситуациях, если оно сильно выражено. А если человек может управлять собой, то оно может стать его ресурсом.

Качества: внимательный – невнимательный; добрый – злой; торопливый – медленный; аккуратный – неряшливый; разговорчивый – молчаливый; общительный – замкнутый; самостоятельный – несамостоятельный; вспыльчивый – сдержанный; скромный – хвастливый; трусливый – смелый; жадный – щедрый; настойчивый – уступчивый; веселый – грустный; активный – пассивный; ответственный – безответственный; заботливый – эгоистичный и др.

### **4. Упражнение Визуализация «Приятные воспоминания»**

*Психолог:* «Чтобы использовать образы для саморегуляции:

- Специально запоминайте ситуации, события, в которых чувствовали себя комфортно, спокойно, расслаблено, - это ваши ресурсные ситуации.

- Делайте это в 3-х основных направлениях присущих человеку.

Для этого запоминайте:

1) зрительные образы события (что вы видите – облака, цветы, лес);

2) слуховые образы (какие звуки вы слышите – пение птиц, журчание ручья, шум деревьев, музыка);

3) ощущения в теле (что вы чувствуете – тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

А сейчас сядьте удобно. По возможности закройте глаза. Дышите медленно и глубоко. Вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций. Проживите её заново, вспоминая все ощущения (зрительные, слуховые, телесные). Побудьте внутри этой ситуации несколько минут (5 минут).

А теперь откройте глаза и почувствуйте, как изменилось ваше состояние».

Визуализация – это та же медитация, только для создания образов медитирования важно научиться специально запоминать определенные образы, которые могут быть очень

яркими, красивыми, необычными и значимыми для человека. Другими словами, важно создавать для себя банк образов (зрительных, слуховых, телесных), чтобы успешно использовать их для медитаций. Данное упражнение очень ресурсно для участников, поэтому необходимо уделить достаточно времени на его объяснение и выполнение. Возможно, оно подойдет не всем, но ведущий должен убедить участников в том, что необходимо развивать свое воображение, т.к. именно развитое воображение является мощным ресурсом для любого человека.

Заключительная часть:

**Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

**Ритуал прощания.**

## Задание №8

**Цель:** формирование позитивной самооценки, самоотношения. Создание положительного образа жизни.

### 1. Упражнение: «Комплимент».

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

### 2. Упражнение: «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

### 3. Упражнение: «Броуновское движение».

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать). После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели?

### 4. Упражнение «Игры со стыдом» - умение понимать и анализировать собственные эмоции.

Содержание. Все участники сидят в кругу. Ведущий ставит в центр стул и говорит: «Нам необходимо выбрать одного члена группы, который сядет на этот стул и должен будет отвечать на вопросы. Вопросы будут трудными: и личностного, и интеллектуального характера. Каждый член группы тоже может задавать вопросы сидящему в центре. Отвечающий будет выбран случайным образом: каждый получит конверт. Все конверты будут пустыми, за исключением одного, в который будет вложен листок белой бумаги (тренер показывает листок, который на глазах у всех вкладывает в конверт, и перемешивает все конверты). Тот, в чьем конверте окажется лист, и будет сидеть на этом стуле в центре. Но для того чтобы он вышел в центр, остальные должны догадаться, «вычислить» его. Участвовать в «вычислении» может каждый, даже тот, у кого действительно оказался лист».

Участники вытягивают один из предложенных тренером конвертов, в каждый из которых заранее вложен лист. Таким образом, каждый думает, что именно он — «выбранный».

«Постарайтесь не подавать виду, что лист именно у вас. Сейчас каждый назовет потенциального водящего и обязательно обоснует свой выбор». После того как каждый

участник выскажет свое предположение, ведущий просит ПОДНЯТЬ РУКУ ТОГО, У КОГО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЛЕЖИТ ЛИСТОК.

Обсуждение. Участники по кругу (или по желанию, если недостаточно времени для общего обсуждения) отвечают на вопросы:

- Что вы чувствовали, когда выбирали конверт?
- Что почувствовали, когда увидели листок в своем конверте?
- в какой реальной жизненной ситуации у вас возникает подобное чувство?
- Обращали ли вы внимание на других участников до (после) вытягивания конверта?
- Заметили ли вы физиологические признаки тревоги у себя?
- Как вы думаете, в связи с чем возникло это чувство?
- Какие иррациональные суждения лежат в основе этого и других негативных чувств?

*Необходимо дать высказаться каждому.*

- 5. Рефлексия.** Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

## Занятие №9

**Цель:** развитие положительной самооценки, формирование позитивного отношения к жизни. Развития способности мыслить положительного, создавать положительные эмоции.

### 1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Для того чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

### 2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

- Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху).
- Обмениваться только на территории своей команды.
- Обмениваться, выводя за дверь.
- Обмениваться, подводя к окну.
- Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

### 3. Упражнение: «Змейка».

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы:

- Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами?
- Каково вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами?
- Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

### 4. Упражнение «Я злюсь, когда...» - отработка совладания с отрицательными эмоциями, снижение эмоционального напряжения.

«Каждому из вас необходимо записать в тетради ситуацию, в которой он обычно сильно ЗЛИТСЯ». Тренер выдает каждому участнику лист А4. Каждый участник по кругу (или по желанию) производит следующие действия: резко мнет лист, одновременно говорит фразу: «Я злюсь, когда...», после чего бросает скомканный лист на середину комнаты.

*Рекомендации тренеру. Это упражнение способствует снижению напряжения как отдельных участников, так и группы. Поэтому при необходимости (желании отдельных членов группы) можно предложить повторить упражнение (всем или только желающим).*

*Внимание! Алгоритм должен отрабатываться без изменений схемы: осознание эмоции — принятие — вербализация - деятельность*

#### 1. Рефлексия. «Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

## Занятие №10

**Цель:** обучение способам снятия психоэмоционального напряжения.

Вводная часть:

**Приветствие.**

Сообщение о целях предстоящей работы. Общий круг, на котором каждый высказывается, с чем пришел, какое у него настроение и чего ожидает от сегодняшнего занятия.

**Разминка.**

### 1. Упражнение «Пум-пум-пум»

Цель: помочь участникам настроиться на работу.

Время проведения: 7 мин.

Выбирается водящий. Он отмечает нескольких участников, объединённых каким-то общим признаком (цвет одежды, длина волос, обувь, сидят рядом и т.д.) и произносит фразу: «У следующих играющих (перечисляет их имена) есть пум-пум-пум, а у других пум-пум-пума нет». Участникам предлагается отгадать, что загадал ведущий, отгадавший становится водящим.

Основная часть:

## 2. Упражнение «Если бы..., то я стал бы...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Время проведения: 20 мин.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. Например: «если бы меня обсчитали в магазине...». Следующий, рядом сидящий участник продолжает (заканчивает) предложение. Например: «...я стал бы требовать жалобную книгу».

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

## 3. Упражнение «Напряжение - расслабление»

Цель: знакомство с мышечными зажимами.

Время проведения: 7 мин.

Упражнение выполняется стоя. Все участники встают прямо и сосредотачивают свое 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 ногой, поясницей, шеей.

## 4. Упражнение «Концентрация на медитативном дыхании» (дыхательная техника).

Цель: полное расслабление, ритмизация дыхательного процесса, повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.

Время проведения: 5 мин.

Ведущий: примите удобную позу. Расслабьте тело. Внимание направьте на дыхание. Постарайтесь не менять естественный тип дыхания, а только следите за ним. Говорите себе: «Я чувствую свой вдох... чувствую выдох...». После регулярных тренировок периоды рассеянности сокращаются, а периоды концентрации увеличиваются.

## 5. Упражнение «Снятие напряжения в 12-ти точках»

Время проведения: 10 минут.

Группа следует инструкциям психолога, который комментирует и наглядно показывает упражнения.

Инструкция: «Несколько раз в день занимайтесь следующими упражнениями. (Всегда помните о своих физических возможностях.) Начните с плавного вращения глазами – дважды в одном направлении, а затем дважды в другом. Зафиксируйте свое внимание на отдаленном предмете, а затем переключите его на предмет, расположенный поблизости. Нахмурьтесь, напрягая около глазные мышцы, а потом расслабьтесь. После этого займитесь челюстью и широко зевните несколько раз. Расслабьте шею, сначала покачав головой, а затем покрутив ее из стороны в сторону. Поднимите плечи до уровня ушей и медленно опустите. Расслабьте запястья и поведите ими. Сожмите и разожмите кулаки, расслабляя кисти рук. Теперь обратитесь к торсу. Сделайте три глубоких вдоха. Затем мягко прогнитесь в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрягите и расслабьте ягодицы, а затем икры ног. Покрутите ступнями, чтобы расслабить лодыжки. Сожмите пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх, повторите три раза. (Если Вам трудно двигаться всем телом, Вы можете попробовать умеренно напрягать и расслаблять каждую часть тела по отдельности.)»

Заключительная часть:

### Упражнение «Комплименты»

Цель: позитивная обратная связь.

Участники по кругу говорят соседу справа и слева комплименты.

### Рефлексия.

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

### Ритуал прощания.



## Занятие №11

**Цель:** способствовать формированию мотива к развитию эмоциональной гибкости как важнейшей составляющей стрессоустойчивости.

**Материалы к занятию:** резиновый мячик, карточки, на которых написаны эмоциональные состояния, листы бумаги, фломастеры, маркеры или карандаши.

### 1. Упражнение «Что нового?»

**Цель:** помочь участникам настроиться на работу, также учит участников быть более внимательными друг к другу.

**Время проведения:** 7-10 мин.

Участники сидят на стульях в кругу. Ведущий просит всех в течение трех минут внимательно смотреть друг на друга, обращая внимание на то, как выглядит сегодня тот или иной человек, в каком он настроении, как себя проявляет. Через три минуты участники должны, кидая мяч кому-либо из участников, сказать, что нового по сравнению с прошлым занятием они увидели в этом человеке. Ведущий следит за тем, чтобы мяч побывал у каждого участника.

**Обсуждение:** расспросить участников, насколько то, что они слышали, соответствовало их собственным ощущениям, переживаниям и т. д.

### 2. Упражнение «Приветствие в зеркале»

**Цель:** снятие напряжения посредством позитивного общения и коллективной сплоченности.

**Время проведения:** 7 мин.

**Инструкция:** участники по кругу демонстрируют жесты, которые присущи человеку, находящемуся в стрессе. Все остальные представляют себя зеркалами, которые отражают увиденное.

**Рефлексия:**

- Удалось ли Вам почувствовать себя и коллектив единым целым?

- Насколько коллективная сплоченность и позитивное общение могут способствовать снятию напряжения?

### 3. Упражнение «Счет до десяти»

**Цель:** прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики.

**Время проведения:** 15 мин.

Все становятся в круг, не касаясь друг друга плечами и локтями. По сигналу «начали» закрывают глаза, опускают носы вниз и считают до десяти по очереди. В игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса одновременно скажут, например, «четыре», счет начинается сначала.

У участников группы есть десять попыток. После каждой неудавшейся попытки участники могут открыть глаза и посмотреть друг на друга, но без переговоров. Попробовать понять друг друга без слов – объяснятся взглядами, жестами.

### 4. Упражнение «Мир эмоций»

**Цель:** познание эмоциональных состояний, расширение навыков рефлексии эмоциональных состояний.

**Время проведения:** 15-20 мин.

Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Каждой группе дается задание: описать одну из эмоций (записанных на карточках), т.е. описать особенности ее проявления, причины возникновения, возможные последствия.

**Итоги упражнения:** сравнение причин, вызывающих те или иные эмоции; какие эмоции было легче описать и почему; что нового для участников в этом упражнении.

Заключительная часть:

**Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

### **Ритуал прощания.**

Участники встают в круг, благодарят друг друга и ведущего за проведенное занятие и прощаются.

## **Занятие №12**

**Цель:** отреагирование негативных эмоций при стрессовом состоянии; повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.

### **1. Упражнение «Разминка»**

Цель: психоэмоциональная разрядка, усиление внимания к своим телесным ощущениям.

Время проведения: 5 мин.

Психолог предлагает участникам группы встать и выполнить несколько упражнений, которые, как они считают, необходимы в данную минуту для их тела. Процесс выполнения комментируется психологом:

«Некоторым людям легче снимать напряжение в процессе движения, нежели в состоянии покоя. Попробуйте выразить свои чувства в физических упражнениях, занявшись гимнастикой или аэробикой, танцуя или борясь с воображаемым противником. Даже короткое активное действие (например, несколько приседаний) поднимет ваш тонус и изменит настроение. Эффективна быстрая ходьба, бег. При этом, конечно, позаботьтесь о том, чтобы не переутомиться».

### **2. Упражнение «Отражение чувств»**

Время проведения: 15 мин.

Цель: знакомство с паралингвистическими (экспрессивными) признаками речи.

Ведущий произносит любую фразу, содержание которой резко контрастирует с эмоциональной окраской. (Ах, Вас только здесь не хватало! Ну ты и красавица сегодня! Ой-ой, как страшно, испугал!) Участники должны определить истинное содержание фразы, определив ее подтекст.

*Рефлексия:*

- Всегда ли достаточно одной вербальной информации?
- Почему эмоциональная составляющая важнее формального значения?
- На сколько, по вашему мнению, важна эмоциональная составляющая речи?
- В каких ситуациях в общении эмоциональная окраска фразы не соответствует ее содержанию?
- На какой эмоции «застревает» человек в состоянии усталости?

### **3. Упражнение «Вопросы к самому себе»**

Цель: нейтрализует средства, блокирующие ощущение счастья, путем создания новых перспектив в ситуациях прессинга.

Время проведения: 20 мин.

Когда Вы подозреваете, что преувеличиваете значение какой-то проблемы, задайте себе следующие вопросы:

- Это на самом деле такое Большое Дело?
- Подвергается ли в данный момент риску что-либо по-настоящему важное для Вас?
- Действительно ли это хуже, чем-то, что было прежде?
- Покажется ли это вам таким же важным через две недели?
- Стоит ли это того, чтобы так переживать?
- Стоит ли за это умереть?
- Что самое худшее может случиться и смогу ли я справиться с этим?

Психолог предлагает участникам мысленно ответить на эти вопросы, желающие могут рассказать стрессовую ситуацию и поделиться ответами на вопросы. Следует обсудить, трудно ли было участникам давать ответы, как долго они думали.

#### **4. Упражнение «Релаксация по «Бенсону»**

Цель: расслабление, отдых, снятие напряжения.

Время проведения: 5 мин.

Сядьте удобно, закройте глаза, расслабьте руки, ноги, тело, лицо. Дышите через нос. Осознайте свое дыхание. После выдоха говорите про себя слово «один».

Например: вдох ... выдох — «один»; вдох ... выдох — «один»; и т.д. в течение 5 мин. Дышите легко и естественно. Сохраните принятую позу. Через 5 мин откройте глаза медленно встаньте.

Примечание: Применять эту технику можно 1—2 раза в сутки в любое время, но не ранее чем через 2 ч после еды.

Заключительная часть:

#### **Упражнение «Избавление от тревог»**

Время проведения: 5 мин.

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

#### **Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

#### **Ритуал прощания.**

Участники встают в круг, благодарят друг друга и ведущего за проведенное занятие и прощаются.

### **Занятие №13**

**Цель:** знакомство с различными способами регуляции своего эмоционального состояния в напряженных ситуациях, с приемами восстановления эмоционального равновесия.

#### **1. Упражнение «Тигр»**

Цель: усиление ощущения бодрости и энергии, способствование активизации внимания участников.

Время проведения: 7 мин.

Ведущий: «Начните, пожалуйста, ходить по комнате. Почувствуйте, как вы ставите на пол ступни, как ваши подошвы касаются пола. Ощутите свои ноги, свой позвоночник, почувствуйте, как вы держите голову.

Теперь, пожалуйста, подключите свою фантазию и представьте себе, что вы – огромный тигр, который рыщет в одиночестве по джунглям. Продолжайте ходить по комнате, но всем вашим движениям придайте характер повадок этого сильного животного: почувствуйте, что у вас есть лапы и когти; ваша голова стала тигриной мордой. Изобразите «тигриный взгляд» – чуткий и сосредоточенный; сделайте свое дыхание «звериным» – представьте себе, что тигр принохивается, чтобы узнать, есть ли поблизости добыча и нет ли опасности; «приобретите» прекрасный слух тигра, который слышит любого зверя джунглей даже тогда, когда его не видит.

Начинайте обходить помещение; при этом уклоняйтесь от встреч с другими «тиграми»; делайте вид, что вы не замечаете их.

Когда я громко хлопну в ладоши, вы внезапно увидите напротив себя крупную дичь, и тогда вы должны прыгнуть и схватить добычу. Если захочется, можете при этом

испустить громкий рык. Двигайтесь так, чтобы перед вами было достаточно свободного места для прыжка. Продолжайте избегать ваших сородичей – тигров.

## **2. Игра «Ускоренные движения»**

Цель: снятие усталости и напряжения, поддержка положительного эмоционального фона.

Время проведения: 15 мин.

В кинематографе есть прием - ускоренная прокрутка пленки. Попробуйте продемонстрировать этот прием, не пользуясь видео- или кинокамерой. То есть поставьте пантомиму, в которой все движения в 2-3 раза быстрее, чем обычно. А для ускоренной демонстрации возьмите обычные домашние дела и покажите, как человек:

- гладит белье;
- делает блины;
- вытирает пол;
- моет посуду;
- зашивает брюки и тому подобное.

Информационное сообщение «Начни думать позитивно» -

«Это невозможно», - сказала Причина.

«Это безответственно», - отметил Опыт.

«Это бесполезно», - отрезала Гордость.

«Попробуй ...» - прошептала Мечта.

Наверное, на сегодняшний день никто не будет отрицать силу позитивного мышления. О силе мыслей свидетельствуют опыты Масару Эмото, который сфотографировал кристаллы воды. Если жидкость находилась в помещении, где ссорились и злились, то ее кристаллы были деформированными, а если вода находилась в комнате, где проговаривались слова любви, то образовывался кристалл, похожий на прекрасную снежинку. Мы состоим из воды примерно на 80%. Получается, своими мыслями мы меняем себя!

## **3. Упражнение «Релаксация»**

Время проведения: 15-25 мин.

Сядьте в кресло, расслабьтесь, руки положите на колени, ноги удобно расставьте. Закройте глаза. Два или три раза медленно и глубоко вдохните, обращая внимание на прохождение воздуха в легкие до диафрагмы и обратно. Теперь вытяните правую руку, крепко сожмите ее в кулак. Почувствуйте напряжение в кулаке, когда сжимаете его. После 5-10 секунд концентрации на напряжении, расслабьте руку. Разожмите кулак и заметьте, как напряжение отступает, а его место занимает ощущение расслабленности и комфорта. Сосредоточьтесь на различиях между напряжением и релаксацией. Примерно через 15-20 секунд снова сожмите руку в кулак, 5-10 секунд изучайте напряжение, затем расслабьте руку. Почувствуйте расслабленность и тепло. Через 15-20 секунд повторите процедуру с левой рукой. Обязательно сосредотачивайтесь только на группах мышц, которые напрягаете и расслабляете и старайтесь в это время не напрягать остальные мышцы.

Отведите время для проведения тех же циклов "напряжение - расслабление" для разных частей тела, чтобы расслабить соответствующие группы мышц:

руки, сгибая каждую для напряжения бицепсов;

руки, выпрямляя каждую для напряжения трицепсов;

плечи, сгорбив их;

шею, наклоняя голову вперед и упираясь подбородком в грудь;

рот, открывая его как можно шире;

язык, прижимая его к небу;

глаза, замуривая их;

лоб, как можно выше поджимая брови;

спину, прогибая ее, и, выпячивая грудь вперед (будьте осторожны, если у Вас есть проблемы со спиной);

ягодицы, сокращая мышцы;

живот, втягивая его к позвоночнику;  
бедра, вытягивая ноги, и, приподнимая их несколько над полом;  
икры, прижимая пальцы ног к верху ботинок.

Завершит упражнение, сделав 2-3 глубоких вдоха и затем, сделав *удлиненный выдох* и почувствовав, как расслабленность "течет" по Вашему телу от рук через плечи, грудь, живот к ногам. Одну или две минуты (если позволяет время, то и больше) можно посидеть или полежать, полностью расслабившись, закрыв глаза.

Когда почувствуете себя готовым открыть глаза, медленно сосчитайте в обратном порядке от 10 до 1. С каждой цифрой чувствуйте себя все более и более свежим, и бодрым.

Цикл "напряжение - расслабление" можно отрабатывать ежедневно. Технику данной релаксации можно выполнять лежа, сидя, частично стоя или в позе "кучера". Без предварительного напряжения техника может занять от 5 до 10 минут, и при этом достигаются те же результаты за счет того, что расслабление снимает "зажимы" и улучшает приток крови к различным частям тела. Следовательно, улучшается энергетический обмен, происходит раскрепощение тела, включение его в жизнь.

#### **4. Упражнение «Учимся расслабляться 1»**

Время проведения: 3-5 мин.

Ведущий рассказывает о том, что в случаях, когда испытываешь напряжение «зажатость», тревогу, можно помочь себе расслабиться с помощью простых приемов, которые помогают не только почувствовать себя комфортнее и спокойнее. «Сядем по удобнее. Спина расслаблена, опирается на спинку стула, руки спокойно лежат на коленях. Сделаем по 10 глубоких медленных вдохов и выдохов. Чтобы замедлить их, вдыхая, сосчитаем про себя до 7, а выдыхая до 9» По окончании: «Теперь можно открыть глаза. Расскажите, что вы испытывали, выполняя это упражнение?»

#### **5. Упражнение «Учимся расслабляться 2»**

Время проведения: 3-5 мин.

Ведущий: «Еще один способ успокоиться и расслабиться. Вспомните ситуацию, которая обычно вызывает у вас волнение, напряжение. Произнесите про себя несколько утверждений о том, что вы чувствуете себя уверенно, спокойно. Но эти утверждения должны быть положительными. Например, «Я не волнуюсь», «Я спокоен» и т.д. в конце участники по кругу говорят, какие словосочетания использовали, что почувствовали и, если не против, рассказывают, какую ситуацию вспомнили.

#### **Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

#### **Ритуал прощания.**

Участники встают в круг, благодарят друг друга и ведущего за проведенное занятие и прощаются.

## **Занятие №14**

**Цель:** знакомство с различными способами регуляции своего эмоционального состояния в напряженных ситуациях, с приемами восстановления эмоционального равновесия.

### **1. Упражнение «Отряхнись»**

Цель: быстрое «сбрасывание» как психоэмоционального, так и мышечного напряжения.

Время проведения: 7 мин.

«Вспомните, как отряхиваются, выйдя из воды, собаки и многие другие животные. Они останавливаются, напрягают мышцы и несколько секунд совершают быстрые, короткие, энергичные движения тела, Брызги разлетаются во все стороны, а сами они становятся сухими. Давайте поучимся делать так же! Встаньте, закройте глаза. Сильно напрягите

мышцы рук и ног. А теперь, считая про себя до трех, быстро-быстро подожгите всем телом... Раз – два – три... Скиньте напряжение, расслабьтесь. Сейчас мы сделаем то же самое еще раз, а вы, когда будете отряхиваться, представьте, что от вас летят во все стороны брызги, с которыми уходят усталость и плохое настроение... Напрягитесь. Отряхивайтесь! ... Раз – два – три... Скиньте напряжение, потянитесь, расслабьте мышцы рук и ног...».

## **2. Упражнение «Разрешение проблемных ситуаций»**

Время проведения: 20 мин.

*Мозговой штурм.* Какие жизненные трудности, проблемные, критические ситуации могут произойти в жизни молодежи, людей вашего возраста? Каковы типичные способы поведения людей в данных ситуациях? (Записи ведущего на доске). Как я обычно веду себя в критической ситуации? (Вопрос для самоанализа). Распределение всех названных способов на конструктивные и неконструктивные. Последствия неконструктивных способов (употребление алкоголя, психоактивных веществ, суицид): сохраняется и накапливается напряжение; есть уход от проблемы, но нет решения, могут возникнуть и негативные последствия.

Моделирование ситуации «Проблема». Все участники становятся за спинками своих стульев. Ведущий приглашает одного участника (А), просит придумать себе имя и представить проблемную ситуацию – эта ситуация обозначается стулом, который ставится перед А. Далее разыгрывается эта ситуация: некий знакомый Б (второй участник) предлагает, а наркотик как способ забыть проблему. Тот соглашается – проблема немного отдалается (ведущий немного отодвигает стул-проблему). Далее ведущий говорит о том, что у А могут возникнуть другие проблемы – с милицией, с родителями, в школе. Эти проблемы обозначаются стульями, которые окружают А (участники, стоящие за кругом, двигают свои стулья к центру круга, говоря при этом о каких-либо сопутствующих проблемах). В конце ведущий говорит, что ситуация первая также усугубилась (стул придвигается).

## **3. Упражнение «Представь и дорисуй»**

Время проведения: 20 мин.

Ведущий: Наш мозг способен продуцировать мысли, которые имеют огромный потенциал. Это энергия, которая может влиять на наше здоровье. Чем интенсивнее мнение, тем больше энергия. Существуют оптимистичные мысли, которые несут надежду, а также мнения, насыщенные ненавистью, зловердые, мысли большой разрушительной силы. Переполюя наше сознание, последние способствуют нагнетанию эмоционального дискомфорта.

Как мы можем прекратить этот процесс? Как остановить негативный внутренний диалог? Для этого я предлагаю вам освоить технику остановки плохих мыслей. Во время правильного выполнения этой техники вы сместите внимание с потока негативных мыслей, нарушая их влияние и нормализуя свое состояние.

Предлагаю следующее:

1. Переместите свое внимание наружу, то есть направьте его на внешние объекты, звуки, ощущения.

2. Перемещая внимание, перечислите все, что воспринимаете: я вижу, я слышу, я чувствую ...

3. Просто отпустите свое внимание в режим свободного полета, созерцайте окружающий мир во всем его разнообразии ... Обратите внимание, то вы ничего не можете сделать - это только ваше впечатление. Именно ваше и именно воспоминание, а не наблюдение.

Чтобы убедиться в этом позвольте себе пошалить:

Ведущий: представьте человека, которого вам неприятно вспоминать.

Теперь мысленно дорисуйте ему кошачьи усы и уши осла.

*Рефлексия:*

- Как он вам теперь? Что вы чувствуете?
- А еще можно примерить короткие штанишки, как у Карлсона. Можно с пропеллером. Нажмите на пуговицу - кнопку и человек взлетит на крышу.

Ваша психика - замечательный прибор, ее сейчас любят сравнивать с компьютером, ведь он может не только вызвать негативные эмоции, но и устранять их.

Выберите воспоминание с неприятным объектом.

Что может сделать ваш «компьютер»:

- изменить размеры этого объекта;
- изменить его форму;
- перекрасить в любой цвет и нанести узор;
- неподвижный образ можно заставить двигаться (раз - и руководитель, который вас донимает, начинает вальсировать)
- создать звуковые эффекты (заставить их шептать, свистеть).

Иначе говоря, ваши воспоминания о событии, которое вас травмирует, - это лишь картина в вашем сознании. И вы можете изменить в этой картине все, что захотите и как вам захочется. В результате изменится и ваше психологическое состояние.

#### **4. Упражнение «Прощай, напряжение!»**

Цель: обучить снимать напряжение приемлемым способом.

Время проведения: 3-5 мин.

*Психолог:* Сейчас мы посоревнуемся. Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

*Рефлексия:*

- Как вы себя чувствуете?
- Расстались ли вы со своим напряжением?
- Ощущения до и после упражнения?

#### **Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

#### **Ритуал прощания.**

Участники встают в круг, благодарят друг друга и ведущего за проведенное занятие и прощаются.

### **Занятие №15**

**Цель:** развить эффективные стратегии совладающего поведения, обучить адаптивным стратегиям решения проблем.

#### **1. Упражнение «Рукопожатие»**

Цель: создание положительного настроения на работу.

Время проведения: 7 мин.

Участники становятся в круг, в центре – водящий с завязанными глазами. Один участник должен подойти к водящему и поздороваться с ним за руку. Водящий должен определить, кто перед ним – парень или девушка, и кто именно из участников. В зависимости от этого произнести: «Привет, Юля!», «Привет, Андрей!». Если он угадал, то водит тот, кого он узнал.

#### **2. Упражнение «Контроль»**

Цель: обучение способам самоконтроля.

Время проведения: 10 мин.

Психолог беседует об известных им способах самоконтроля и знакомит с другими вариантами.

Отвлечение внимания.

Отвлечение внимания – это способ позитивного отвлечения, который блокирует стрессовые мысли и чувства.

В течение нескольких минут сконцентрируйте свое внимание на каком-нибудь нейтральном предмете. Ниже приведены четыре возможности:

1. Запишите 10 наименований предметов или вещей, о которых Вы мечтаете. Это могут быть не обязательно важные вещи, просто те, которые вам доставляют удовольствие, например домашний праздник.
2. Медленно сосчитайте предметы, эмоционально нейтрально окрашенные: листья на цветке, пятнышки на квадрате черепицы, буквы на отпечатанной странице и т.д.
3. Потренируйте свою память, вспоминая 20 осуществленных Вами вчера действий.
4. В течение двух минут займитесь перечислением качеств, которые Вам в себе нравятся, и приведите примеры каждого из них.

### **3. Упражнение «Как часто я испытываю ...»**

Цель: осознание собственных чувств.

Время проведения: 25 мин.

Участники произвольно рассаживаются, получают листки следующего содержания: «Как часто я испытываю...»

<i>Злость</i>	...
<i>Гнев</i>	...
<i>Радость</i>	...
<i>Раздражительность</i>	...

Участники заполняют таблицу. Ведущий начинает разговор о том, насколько трудным было выполнение задания; в ходе беседы стремится выяснить, как определить и идентифицировать (распознать) чувство. С согласия участников собирает листочки. Предлагает участникам в ближайшее время понаблюдать за собой и своими чувствами. Участники выбирают, за какими чувствами они хотят наблюдать. Для упрощения задачи ведущий предлагает носить в /одном/ кармане несколько монеток и при фиксации какого-либо чувства переключать 1 монетку в другой карман. Вечером количество монеток проверяется и записывается.

### **4. Упражнение «Приятный сон»**

Цель: снятие психомышечного напряжения, отдых, восстановление сил, мобилизация.

Время проведения: 10 мин.

*Психолог:* «Примите удобную позу, закройте глаза, успокойтесь. Медленно мысленно произнесите словесные формулы:

1. Я спокоен. Мои мышцы расслаблены... Я отдыхаю...
2. Дышу спокойно. Мое сердце успокаивается... Оно бьется легко и ровно... Я совершенно спокоен.
3. Моя правая рука расслаблена... Моя левая рука расслаблена... Руки расслаблены... Плечи расслаблены и опущены...
4. Моя правая рука теплая... Моя левая рука теплая... Чувствую приятное тепло в руках...
5. Моя правая рука тяжелая... Моя левая рука тяжелая... Чувствую тяжесть рук...
6. Расслаблены мышцы правой ноги... Расслаблены мышцы левой ноги... Мои ноги расслаблены...
7. Мои ноги теплые... Приятное тепло ощущаю в ногах.  
.. Я отдыхаю...
8. Мое тело расслаблено... Расслаблены мышцы спины... Расслаблены мышцы живота... Чувствую приятное тепло во всем теле... Мне легко и приятно... Я отдыхаю...
9. Веки опущены... Расслаблены мышцы рта... Мой лоб прохладен... Я отдыхаю... Я спокоен...
10. Чувствую себя отдохнувшим... Дышу глубоко... Потягиваюсь... Открываю глаза. Чувствую свежесть и прилив сил... Я бодр и свеж...»

Заключительная часть:



**Рефлексия.**

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

**Ритуал прощания.**

Участники встают в круг, благодарят друг друга и ведущего за проведенное занятие и прощаются.

**Занятие №16**

**Цель:** получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.

**1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».**

Участники стоят в кругу. Один из участников выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например, «Сегодня хорошая погода», «Мне нравится твоя сумка», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

**2. Упражнение: «Портрет»**

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

**3. Рефлексия: «Последнее Занятие».**

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу?

Сводная таблица общих показателей по всем используемым методикам

№ Испытуемых п/п	Профессиональное выгорание (МВИ) в ад. Н.Е.Водопьяновой				Стрессоустойчивость				
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Уровень выгорания					
№1	19	8	38	7	154	35	24	18	77
№2	15	4	24	6	201	21	23	11	55
№3	20	12	20	4	205	19	23	12	54
№4	10	7	34	7	255	32	23	16	71
№5	20	12	20	4	304	30	31	26	87
№6	10	6	33	5	151	37	36	15	88
№7	14	11	41	4	167	40	35	23	98
№8	18	10	28	9	187	27	19	15	61
№9	13	9	30	7	194	33	25	15	73
№10	25	5	38	5	167	28	25	15	68
№11	30	7	29	6	220	27	29	26	82
№12	31	12	33	7	345	23	29	12	67
№13	26	10	27	8	400	22	17	12	51
№14	21	6	29	5	452	51	47	23	121
№15	29	14	40	8	354	53	35	20	108
№16	30	4	39	3	327	18	24	17	59
№17	12	12	27	4	201	26	25	15	66
№18	20	10	41	6	308	27	33	16	76
№19	15	4	26	7	321	27	26	14	67
№20	18	6	38	8	315	26	24	13	63
№21	12	12	40	8	308	26	29	17	72
№22	14	7	25	9	109	29	30	16	75
№23	26	10	31	5	350	24	26	13	63
№24	15	9	34	6	303	34	34	16	84
№25	20	3	30	8	304	22	32	12	66
№26	5	3	27	6	290	27	30	14	71
№27	20	12	20	4	211	28	27	18	73