Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ЗОГРАФ МАРИНА МИХАЙЛОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ТРЕНИНГА, КАК СРЕДСТВА КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся _____ М.М. Зограф_
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель доцент каф. психол., канд. мед. наук, доцент _____ А.А. Машанов
(должность, ученая степень, ученое звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

Нормоконтролер _____ Т.С. Нурисламова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

Е.В. Наконечная
(подпись)

«01» 07 2022 г.

Красноярск 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Зограф Марине Михайловне группы у258-юп
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы «Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов»
утверждена приказом по институту от «14» 03 2022 г. № 40/1-уо
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «09» 03 2022 г., № 07

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «01» 07 2022г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретическое исследование эмоционального выгорания у молодых специалистов; II Эмпирическое исследование эмоционального выгорания у молодых специалистов; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования, описание актуальности, новизны и практической значимости исследования (16.03.22-19.03.22); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (21.03.22-24.03.22); формирование плана эмпирического исследования, изучение и составление диагностического комплекса, описание выборки (03.05.22-07.03.22); сбор и анализ эмпирического материала, разработка и реализация тренинга, проведение повторного исследования (09.05.22-25.05.22); анализ и интерпретация исследования, написание практической части ВКР, формирование выводов (26.05.22-06.06.22); доработка текста ВКР, оформление ВКР (07.06.22-10.06.22); подготовка доклада, иллюстративных материалов для защиты (11.06.22-15.06.22).

Дата выдачи задания «09» 03 2022 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ А.А. Мамаев
(подпись) (инициалы, фамилия)

Реферат

Выпускная квалификационная работа 80 с., таблиц 9, рисунков 7, источников 40, приложений 3.

ВЫГОРАНИЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, КОРРЕКЦИЯ ТРЕНИНГ, МОЛОДЕЖЬ.

Цель исследования: разработать и апробировать тренинг для коррекции эмоционального выгорания у молодых специалистов.

В ходе исследования, мы установили, что после апробированных упражнений для коррекции эмоционального выгорания у респондентов экспериментальной группы стал преобладать хороший уровень. У контрольной группы респондентов так же выражен хороший уровень. Экспериментальная группа респондентов перестала испытывать эмоциональное истощение, напряжение, но так же остались недовольны собой. У контрольной группы так же отмечается утомление, усталость и напряжение. Но истощения они не испытывают и не проявляют эмоций при работе. И в целом у экспериментальной группы стал благоприятный прогноз НПУ, а у контрольной группы без изменения так же благоприятный уровень НПУ.

Наша гипотеза подтвердилась о том, что разработанный нами тренинг будет способствовать снижению уровня эмоционального выгорания молодежи.

Достоверность полученных данных в исследовании оценена с помощью статистической обработки данных Вилкоксона.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 7
1.1 Эмоциональное выгорание личности, как психологическое явление 7
1.2 Молодежь и молодежная организация 24
1.3 Методы профилактики и коррекции эмоционального выгорания 36
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 49
2.1 Организация и методы исследования 49
2.2 Разработка и апробация тренинга для коррекции эмоционального выгорания у молодых специалистов 53
2.3 Анализ и интерпретация результатов исследования 57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 78
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 81
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Одним из самых существенных последствий чрезмерного уровня стрессовых нагрузок является синдром выгорания. Его можно рассматривать как один из болезненных вариантов защиты, путем блокировки внешних раздражителей.

В современной науке синдром «эмоционального выгорания» рассматривают как сложный психофизиологический феномен, определяющийся как эмоциональное, умственное и физическое истощение, возникающее из-за продолжительного эмоционального перенапряжения. В психологию термин «выгорание» ввёл К. Маслач. По его определению, этому состоянию обязательно сопутствуют деперсонализация, эмоциональное истощение, а также занижение личных достижений.

Эмоциональное выгорание молодежи еще более опасно, чем во взрослом возрасте. Это связано с тем, что психика и личность только формируются, отмечаются нестабильность, противоречивость характера, гормональные скачки. Синдром эмоционального выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Он рассматривается как результат постоянного стресса на рабочем месте. Высокий ритм, планы, отчетность, переработки, конфликты между сотрудниками, давление руководства, несправедливость оценки вклада и т.п., все это приводит к возникновению хронического стресса у персонала, и следствие потеря производительности труда, снижение вовлеченности, конфликты между сотрудниками.

Синдром эмоционального выгорания широко исследуется в работах таких психологов как Н. А. Аминова, В. В. Бойко, М. В. Борисовой, Г. А. Макарова, В. Е. Орел, А. А. Руковишникова и др. Более широко

теоретические и эмпирические исследования феномена эмоционального выгорания представлены в зарубежной психологии. Изучению этого вопроса 6 посвящены работы следующих зарубежных ученых: Е. Аронсон, С. Валкер, С. Дексон, Д. Кассевска, К. Маслач и многие другие.

Цель работы: разработать и апробировать тренинг для коррекции эмоционального выгорания у молодых специалистов.

Объект: эмоциональное выгорание личности у молодых специалистов.

Предмет: тренинг как средство коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов.

Задачи:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания личности.
2. Описать молодежь, как возрастную категорию.
3. Охарактеризовать методы профилактики и коррекции эмоционального выгорания.
4. Организовать и провести эмпирическое исследование эмоционального выгорания личности у молодых специалистов.
5. Разработать и апробировать тренинг по коррекции эмоционального выгорания у молодых специалистов.
6. Проанализировать результаты исследования.

Характеристика выборки: в исследовании приняли участие 30 сотрудников Молодежного центра «Новые имена» в возрасте от 19 до 30 лет. Из них 22 женщины и 8 мужчин.

Гипотеза исследования состоит в том, что мы предполагаем, что разработанный нами тренинг будет способствовать снижению уровня эмоционального выгорания у молодых специалистов.

Методы исследования: методика «Диагностика эмоционального выгорания В. В. Бойко»; Анкета оценки нервно-психической устойчивости (НПУ); статистическая обработка данных Вилкоксона; корреляция Спирмена.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1 Эмоциональное выгорание личности, как психологическое явление

В. В. Бойко дает следующее определение эмоционального выгорания – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравматические воздействия. Представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще – профессионального поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой – выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с людьми [4, С. 120].

По определению Н. Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [8, С. 87].

Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие чувства, мысли, действия:

– Чувства: усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

– Мысли: о несправедливости действий относительно себя, незаслуженности своего положения в обществе, недостаточной оценнености окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

– Действия: критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незамеченным, стремление делать все очень хорошо или совсем не стараться [6]

Понятно, что определенные личностные характеристики можно назвать факторами риска в плане появления профессионального выгорания. Важнейшим фактором можно назвать снижение чувства собственного достоинства. Поэтому для этих людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворение своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, социально более успешных. Их достижения трактуются как случайные, ровно как и собственная невозможность сравниться с ними. Во многих случаях из сниженного самоуважения вытекает трудоголизм, высокая мотивация успеха (вплоть до перфекционизма), стремление все и всегда сделать хорошо, желательно лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек [38].

Следующая особенность – это склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть необходимость выйти из роли, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии. Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний. К настоящему времени существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере. Этот синдром включает в себя три основные

составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [24]

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой [32].

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультирования. Получения образования и пр. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными, возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений – это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения этой структуры, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия «выгорание» и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам. Но и к труду и его предмету в целом [23].

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий», как правило, не осознает его симптомы и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующих развитию этого явления. Существуют факторы, способствующие развитию

синдрома профессионального выгорания. Отечественные авторы, в частности В. В. Бойко, выделяет несколько групп внешних и внутренних факторов, провоцирующих эмоциональное выгорание [5].

Группа организационных (внешних) факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания. Не случайно в некоторых работах подчеркивается доминирующая роль этих факторов в возникновении выгорания. Рассмотрим их:

– Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: такая деятельность связана с интенсивным общением, точнее, с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них. Профессионалу, работающему с людьми, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения.

– Дестабилизирующая организация деятельности: основные ее признаки общеизвестны – нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, наличие в ней «бюрократического шума» – мелких подробностей. Противоречий, завышенные нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность (например, учащихся в классе). При этом дестабилизирующая обстановка вызывает многократный негативный эффект: она сказывается на самом профессионале, на субъекте общения – клиенте, потребителе, пациенте, ученике и т.д., а затем на взаимоотношениях обеих сторон.

– Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции: представители массовых профессий обычно работают в режиме внешнего и внутреннего контроля. Прежде всего. Это касается медиков. Педагогов,

воспитателей и т.д. процессуальное содержание их деятельности заключается в том, что постоянно надо входить и находиться в состоянии субъекта, с которым осуществляется совместная деятельность. Постоянно приходится принимать на себя энергетические разряды партнеров. На всех, кто работает с людьми и честно относится к своим обязанностям, лежит нравственная и юридическая ответственность за благополучие вверенных деловых партнеров – пациентов, учащихся, клиентов и т.д. (например, школьный учитель: за день проведения уроков самоотдача и самоконтроль столь значимы, что к следующему рабочему дню психические ресурсы практически не восстанавливаются).

– Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности: она определяется двумя основными обстоятельствами – конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега-коллега». Нервозная обстановка побуждает одних рассчитывать эмоции, а других – искать способы экономии психических ресурсов. Рано или поздно осмотрительный человек с крепкими нервами будет склоняться к тактике эмоционального выгорания: держаться от всего подальше, не принимать все близко к сердцу, беречь нервы.

– Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения: у педагогов и воспитателей это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития. В процессе профессиональной деятельности почти ежедневно попадается клиент или пациент, который портит вам нервы или» доводит до белого каления». Невольно специалист начинает упреждать подобные случаи и прибегать к экономии эмоциональных ресурсов, убеждая себя при помощи формулы: «не следует обращать внимание…». В зависимости от статистики своих наблюдений. Он добавляет, кого именно надо эмоционально игнорировать: невоспитанных. Распущенных. Неумных, капризных или безнравственных. Механизм психологической защиты найден, но эмоциональная отстраненность может быть использована неуместно, и тогда

профессионал не включается в нужды и требования вполне нормального партнера по деловому общению. На этой почве возникают недоразумения и конфликты – эмоциональное выгорание проявилось своей дисфункциональной стороной [16].

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, в своей статье «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других», В. В. Бойко относит следующие факторы [4]:

– Склонность к эмоциональной ригидности: естественно, эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех. Кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Например, формирование симптомов выгорания будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволяет ему развиваться. Жизнь многократно подтверждает сказанное. Нередко получается так. Что проработав «в людях» до пенсии, человек, тем не менее. Не утратил отзывчивость, эмоциональную вовлеченность, способность к соучастию и сопереживанию.

– Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль. Часто встречаются случаи, когда по молодости, неопытности и, может быть. Наивности, специалист. Работающий с людьми, воспринимает все слишком эмоционально, отдается делу без остатка. Каждый стрессовый случай из практики оставляет глубокий след в душе. Судьба, здоровье, благополучие субъекта деятельности вызывает интенсивное участие и сопереживание, мучительные раздумья в бессонницу.

Профессор Решетова Т.В. называет это «безграмотным сочувствием» – полном растворении в другом, слабыми границами «Я». Постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и возникает

необходимость восстанавливать их или беречь, прибегая к тем или иным приемам психологической защиты. Некоторые специалисты через какое-то время меняют профиль работы и даже профессию. Нередко бывает, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризация и психологической защиты. Временами восприятие неблагоприятных сторон деятельности обостряется. И тогда человек очень переживает стрессовые ситуации, конфликты. Допущенные ошибки. Например. Педагог. Научившийся спокойно реагировать на аномалии характеров подросткового возраста, вдруг срывается в общении с определенным ребенком, возмущен его бестактными выходками и грубостью. Но случается. Тот же учитель понимает, что надо проявить особое внимание к ученику и его семье, однако не в силах предпринять соответствующие шаги. Эмоциональное выгорание обернулось безразличием и апатией [28].

– Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: здесь имеется два аспекта. Во-первых. Профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым или почему-то не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Соответствующее настроение стимулирует не только эмоциональное выгорание, но и его крайние формы – безразличие, равнодушие, душевную черствость. Во-вторых., человек не привык, не умеет поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Систему самооценок он поддерживает иными средствами – материальным или позиционным достижениями. Альтруистическая эмоциональная отдача для такого человека ничего не значит, и он не нуждается в ней, не испытывает от нее удовлетворения. Естественно то, что выгорать ему просто и легко. Иное дело личность с альтруистическими ценностями. Для нее важно помогать и сочувствовать другим. Утрату эмоциональности в общении она переживает как показатель нравственных потерь, как утрату человечности.

– Нравственные дефекты и дезориентация личности: возможно профессионал имел нравственный изъян еще до того, как стал работать с людьми, или приобрел в процессе деятельности. Нравственный дефект обусловлен неспособностью включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности. Нравственная дезориентация вызывается другими причинами – неумением отличать доброе от плохого, благо от вреда, наносимого другой личности. Однако, как в случае нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, формирование нравственного выгорания облегчается. Увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатии к исполняемым обязанностям [17].

К этому перечню можно добавить факторы, выделенные Т. В. Решетовой [28]:

– Неэмоциональность или неумение общаться;

– Алексимития во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;

– Трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);

– Люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т. д.).

Три следствия профессионального выгорания:

– Снижение самооценки. «Сгоревшие» работники чувствуют беспомощность и апатию. Со временем это может перейти в агрессию и отчаянье;

– Одиночество. Люди, страдающие от эмоционального сгорания. Не в состоянии установить нормальный контакт с учениками. Преобладают объект-объектные отношения.

– Эмоциональное истощение. Усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное сгорание, приводит к серьезным физическим недомоганиям – гастриту, мигрени, повышенному артериальному давлению, синдрому хронической усталости и др.

Симптомы:

К. Маслач в 1978 году условно разделила симптомы эмоционального выгорания на: физические, поведенческие и психологические [24].

К физическим относятся:

– Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна;

– Ощущение эмоционального и физического истощения;

– Отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию;

– Общая слабость, снижение активности и энергии;

– Частые беспричинные головные боли, постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;

– Резкая потеря или резкое увеличение веса;

– Полная или частичная бессонница;

– Постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение дня;

– Одышка или нарушение дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;

– Заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

Социально-психологические симптомы:

– Безразличие, скука, пассивность и депрессия, чувство подавленности;

– Повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;

– Вспышки немотивированного раздражения или отказы от общения, уход в себя;

– Постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет;

– Чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);

– Чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что что-то не получиться или он не справиться;

– Общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

Поведенческие симптомы:

– Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее;

– Сотрудник заметно меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);

– Постоянно, без необходимости, берет работу на дом, но и дома ее не делает;

– Затрудняется в принятии решений;

– Чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам:

– Невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или неосознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

– Дистанцируемость от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;

– Злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет.

Выгорание очень инфекционно и может быстро распространиться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими

людьми. Которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание выгорающих. Наибольшая вероятность того, что это случиться, существует в организациях с высоким уровнем стресса. Профессор К. Чернис говорит о том, что большая ответственность за развитие выгорания в организации лежит на руководителе, потому что существуют такие рабочие места и ситуации. Которые, в некотором смысле, просто созданы для выгорания. Большинство людей, работающих в этих местах, уязвимо. Они находятся в высокострессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают. К числу таких профессий относится и профессия педагога (например, недостаток контроля, который мог бы испытывать преподаватель в классе с 30 активными детьми, является главным фактором, способствующем выгоранию) [31].

Также К. Чернисс отмечает, что выгоранием страдают не только люди, но и организации. Как у индивида, страдающего выгоранием, в организации появляются различные симптомы этого явления [36]. Вот эти симптомы:

- Высокая текучесть кадров;
- Снижение вовлеченности сотрудников в работу;
- Поиск «козла отпущения»;
- Антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;
- Режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и проявление беспомощности и безнадежности;
- Развитие критического отношения к сотрудникам;
- Недостаток сотрудничества среди персонала;
- Прогрессирующее падение инициативы;
- Рост чувства неудовлетворенности от работы;
- Проявление негативизма относительно роли или функции отделения.

К формированию профессиональных деформаций может приводить любая профессиональная деятельность.

Профессиональная деятельность человека обуславливает формирование его сознания, психических процессов и свойств, а также личностных качеств и черт. Она может способствовать развитию человека, быть предпосылкой для формирования творческих способностей и, следовательно, индивидуального стиля деятельности. Но также профессиональная деятельность, при определённых обстоятельствах, может вызвать обратный эффект, то есть блокирование личностного роста профессионала [8].

Л. П. Урванцев описывает несколько характерных особенностей влияния профессии на личность [30]:

1. В процессе выполнения профессиональной деятельности формируется профессиональная избирательность восприятия, вычленяющая из окружающего мира значимые, с точки зрения профессионала, свойства и стороны.

2. Происходит осознание и оценка тех психических особенностей, которые необходимы для успешной работы.

3. Развиваются и совершенствуются профессионально важные качества, взаимосвязи между которыми изменяются с приобретением опыта.

4. Компенсаторное профессиональное приспособление позволяет специалисту успешно выполнять работу даже при снижении показателей некоторых функций (например, какого-либо анализатора).

5. Различные психические свойства и процессы приобретают своеобразную «парциальность» и по-разному проявляются при решении профессиональных и непрофессиональных задач.

6. Овладение саморегуляцией профессиональной деятельности влияет на проявление свойств нервной системы и темперамента.

Перечисленные особенности влияния профессии на личность накладывают специфический отпечаток на облик человека. Решение типовых задач на протяжении многих лет не только совершенствует профессиональные знания, умения и навыки, но и формирует

профессиональные привычки, определенный склад мышления и стиль общения, профессиональные стереотипы.

Б. Д. Новиков говорит о ценностных установках человека как факторе развития эмоционального выгорания личности. Формирование эмоционального выгорания личности начинается еще в детстве, в определенные временные отрезки жизни человека как отрицательные социально-психологические новообразования. Со временем они углубляются, становятся ригидными, устойчивыми, основными для личности и затем в профессиональной деятельности реагируют избирательно на отрицательные социальные воздействия. Он говорит о том, что нарушения в иерархии ценностей человека ведет к замедлению или остановке личностного и, следовательно, профессионального роста [35].

У людей, которые проявляют склонность к формированию жестких стереотипов, мышление со временем становится все менее проблемным. Эти люди оказываются все более закрытыми для новых знаний. Мировоззрение у таких людей ограничивается ценностями, установками и стереотипами круга профессии, оно становится узко профессионально ориентированным. По мнению Е. И. Рогова эмоциональное выгорание может быть вызвано особенностями мотивационной сферы субъекта труда, которые состоят в субъективной сверхзначимости трудовой деятельности при его низких функционально-энергетических возможностях, а также при относительно низком интеллекте [29].

К субъективным причинам эмоционального выгорания можно отнести: установки, ценностные ориентации, характер и уровень трудовой мотивации, особенности эмоциональных реакций на стресс, их адаптивность и характерологические особенности. Е. И. Рогов выделяет следующие виды эмоционального выгорания:

1. Общепрофессиональные, которые типичны для большинства людей, занятых данной профессией. Они обусловлены инвариантными

особенностями используемых профессиональных задач, предмета труда, средств труда, привычек, установок, форм общения.

2. Типологические, которые образованы слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности;

3. Индивидуальные, которые обусловлены личностной направленностью [29].

Проявления эмоционального выгорания имеют место во внешней среде профессиональной деятельности, во внутрисистемном общении, взаимодействии с объектом деятельности, контактах с руководителем, совместном выполнении служебных задач с другими работниками, а так же и в среде непрофессиональной деятельности, даже может проявиться в физическом облике. К индивидуально-личностным факторам относятся особенности конкретного сотрудника, которые могут способствовать развитию у него эмоционального выгорания [34].

А. В. Филиппов выделяет несколько типов психологических барьеров, вызывающих эмоциональное выгорание: когнитивно-психологические, социально-психологические, организационно-психологические и психомоторные. Возникновение этих барьеров обусловлено квалификацией, стереотипизацией межличностных отношений, организационных процессов, режимом труда. Психологические барьеры вызывают неудовлетворенность трудом, психическую напряженность, порождают конфликтные ситуации. Все эти негативные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: догматизма, консерватизма, индифферентности и др. [2]

Синдром эмоционального выгорания проявляется в следующем:

– Чувство безразличия, изнеможения, эмоционального истощения (человек не способен отдаваться работе так, как это было прежде);

– Дегуманизация (развитие негативного отношения к клиентам и своим коллегам);

– Негативное восприятие в профессиональном плане – недостаток чувства профессионального мастерства [38].

Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности может приводить к возникновению психологических барьеров, появлению профессиональной усталости, обеднению способов выполнения трудовой деятельности, утрате профессиональных навыков и умений, снижению работоспособности. Можно отметить, что на стадии профессионализации происходит развитие эмоционального выгорания личности по многим видам профессий.

Рассмотрим основные факторы, приводящие к эмоциональному выгоранию сотрудников молодежной политики.

Их профессиональная деятельность нередко проходит в условиях жесткой конкуренции. Условиями их работы характерны высокая интенсивность, насыщенность действий, частое вмешательство в рабочий процесс внешних факторов, широкая сеть контактов разного уровня, преобладание непосредственного вербального общения с другими людьми. Таким образом, можно сказать, что профессиональная деятельность работников молодежной сферы изобилует множеством стрессов (организационных, экономических, социально-психологических).

Содержание работы становится серьезным стресс-фактором при следующих условиях [10]:

1. Если предмет работы не совпадает с его интересами и способностями; если отсутствуют условия для профессиональной самореализации и самовыражения;

2. Если не определены должностные обязанности, отсутствует должностная инструкция; если они не совпадают с ожиданиями работника, которые у него имелись при поступлении; если они не согласованы или находятся в противоречии с обязанностями других сотрудников, с которыми работнику приходится взаимодействовать.

Рабочая нагрузка становится стрессовой, если она слишком высока для сотрудника или, наоборот, слишком низкая. В первом случае, который наиболее распространен, сотрудник не успевает решить стоящие перед ним задачи, испытывает снижение самооценки, у него повышается тревожность и падает вера в собственные силы. Во втором, если нагрузка является слишком низкой, он может переживать свою невостребованность, низкую значимость и, как следствие, страх быть уволенным по сокращению или быть переведенным на более низкую должность с потерей статуса [6].

Темп работы следует рассматривать в качестве стресс-фактора в том случае, если он не совпадает с темпераментом и индивидуально–психологическими характеристиками сотрудника. Например, высокий темп работы, требующий решения большого количества задач за минимальное время, может быть благоприятным для человека с сильным типом нервной системы и вызывающим стресс для сотрудника со слабой либо сильной, но инертной, нервной системой.

Серьезным стрессовым фактором является нарушение графика работы, будь то ненормированность рабочего дня, работа в выходные дни или необходимость сверхурочной работы. Этот фактор еще более усугубляется в случае отсутствия соответствующей компенсации за работу в сверхурочное время [30].

А сотрудникам молодежной сферы зачастую приходится работать в выходные дни, особенно в летний период времени, так, например, подготовка к мероприятию, может оторвать их от дома и близких людей на несколько суток.

Сильным стрессовым фактором является отсутствие перспектив (карьерный рост, повышение заработной платы). Ситуация усугубляется для сотрудников с преобладанием в мотивационном профиле ориентации на достижение успеха Максимальный рост в этой сфере это начальник отдела, так как посты выше давно заняты и в ближайшие годы ситуация не поменяется. К тому же, последние года, пошла тенденция, что на

руководящие посты (директора и замы) руководитель молодежной политики назначает сам.

Следует отметить, что ситуация с отсутствием перспектив достаточно распространена не только в молодежной сфере [13].

Среди организационных факторов риска эмоционального выгорания можно выделить в качестве самостоятельного информационные перегрузки. Необходимость воспринимать, перерабатывать, оценивать большой объем разноплановой и часто противоречивой информации создает опасность развития информационного стресса [23].

Немаловажным фактором эмоционального выгорания сотрудников молодежной сферы является постоянное взаимодействие с другими людьми. Ряд исследователей подчеркивают, что причины выгорания лежат не только в области отношений между работниками и клиентами, но могут быть также связаны и с межличностными конфликтами, которые возникают внутри организации. В некоторых работах отмечается, что конфликты по горизонтали, между сотрудниками, находящимися на одном уровне управленческой иерархии, менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое служебное положение. При этом подчёркивается, что в качестве фактора, предохраняющего от выгорания в конфликтных ситуациях, может выступать социальная поддержка. Работники, получающие такую поддержку, могут лучше сопротивляться стрессовым воздействиям и тем самым быть менее подверженными эмоциональному выгоранию [26].

В некоторых исследованиях в качестве факторов, инициирующих выгорание, выделяются ролевая конфликтность и ролевая неопределенность, которые вызваны недостаточно четким разграничением должностных обязанностей и сфер ответственности.

Профессия специалиста сферы молодежной политики является социальной и помогающей профессией, поэтому эффективность трудовой деятельности очень тесно связана с личностью специалиста, особенностями

его ценностных установок и ориентаций, характером его профессиональной мотивации. Объем знаний, умений и навыков специалиста по работе с молодежью весьма велик, специалисты должны соответствовать высоким требованиям, а анализ доступной литературы свидетельствует о том, что условия труда работников молодежной сферы характеризуются психоэмоциональными особенностями, которые имеют выраженную модальность: от ситуативной тревожности, беспокойства и даже отчаяния в ситуациях безнадежности до чувства радости, приподнятого общего уровня настроения.

1.2 Молодежь и молодежная организация

Молодежь – это большая социально-демографическая группа населения современной России [33]. В силу возрастных и социально-психологических особенностей она тяготеет к новым видам деятельности, сравнительно легко овладевает сложными профессиями, отличается бескорыстием и отзывчивостью, особой эмоциональная восприимчивостью, стремлением к идеалу, к максимальному проявлению сил и способностей.

Являясь достаточно большой социально-демографической группой, молодежь занимает важное место в народном хозяйстве, в производстве и является, по сути, главным источником пополнения трудовых ресурсов. Обладая творческими способностями, находясь на этапе развития физических, умственных и социальных качеств, молодежь выступает одним из носителей интеллектуального потенциала общества и имеет большую социальную и профессиональную перспективу. Она способна быстрее других социальных групп общества овладеть новыми знаниями, профессиями и специальностями.

В самом широком понятийном контексте молодежь рассматривается как обширная совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними основных видов деятельности. В более узком смысле молодежь понимается как социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей [13].

Молодежь – социально-демографическая группа, имеющая социальные и психологические черты, обусловленные возрастными особенностями молодых людей, процессом становления их духовного мира, спецификой положения в социальной структуре общества [33]. Обычно к молодежи относят людей в возрасте от 16 до 30 лет. Однако в зависимости от социально-экономических и других факторов нижняя и верхняя границы могут быть сдвинуты.

В. Т. Лисовским было дано следующее определение: «Молодежь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [22, С. 12].

Полное определение было дано И. С. Коном: «Молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанные с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации». Это определение получило всеобщее признание среди российских ученых. [19, С. 87].

Из него следует, во-первых, что молодежь – это понятие демографическое. Молодость – определенный возрастной этап, этап созревания и развития человека, лежащий между детством и взрослостью. Критерии возраста молодости не являются четкими. ЮНЕСКО относит к молодежи лиц в возрасте между 17 и 25 годами. В России молодежью большинство ученых считают лиц в возрасте от 15 до 29 лет. Условно: подростки («ранняя молодость») – до 18 лет, собственно молодежь – 18-24 лет, «молодые взрослые» – 25-29 лет.

Возраст молодого человека тесно связан с определенными социально-экономическими процессами. Он косвенно отражает уровень развития индивида, его статус, общественное положение, характер деятельности, диапазон социальных ролей, самосознание и уровень притязаний членов соответствующей возрастной группы. Второй признак молодежи – это ее социальное положение. В новейшее время физическое, в частности половое, созревание заметно ускорилось, что снизило границы юношеского возраста. Напротив, усложнение общественно-трудовой деятельности, в которой должен участвовать человек, повлекло за собой увеличение необходимых сроков обучения. Новое поколение молодежи значительно позже, чем их ровесники в прошлом, начинают трудовую жизнь, дольше сидят за школьными партами. После школы большинство продолжают учебу. В XX веке усложнились критерии социальной зрелости. Социализация сегодня осуществляется под влиянием многих социальных факторов, таких как семья, школа, общество сверстников, средства массовой информации и др. Они способствуют выработке специфического «молодежного» самосознания и стиля жизни – молодежной субкультуры [15].

Таким образом, приведенные определения показывают, что в понимании молодежи представлены не только социальные и демографические, но и социально-психологические характеристики. Одним из ключевых измерений, вокруг которого конструируется многозначность термина «молодежь», является возраст.

Молодежь характеризуется определенными социально-психологическими признаками. Общий недостаток жизненной практики и знаний обусловливает повышенную любознательность. Повышенная эмоциональность, стремление к поиску новых переживаний, ощущений проявляются в юношеском романтизме. Для молодых людей характерно стремление к подражанию, особенно внешне эффектным действиям, стилю поведения, образу мыслей; стремление к самоутверждению, завоеванию доверия и одобрения старших товарищей (особенно в престижных областях), уважению сверстников; жажда деятельности, динамизм психических состояний, постоянные поиски нового, неизведанного, стремление к приобретению самостоятельности и собственного жизненного опыта, активные поиски своего места в жизни, призвания, связанные со стремлением к самоутверждению и самосовершенствованию [13].

Основные проблемы молодежи:

– в социальной структуре положение молодежи характеризуется переходностью и нестабильностью;

– экономические факторы более всего влияют на положение молодежи (молодежь недостаточно обеспечена материально, не имеет собственного жилья, вынуждена полагаться на финансовую помощь родителей, отсутствие опыта и знаний препятствует получению высокооплачиваемых должностей, заработная плата молодежи гораздо ниже средней заработной платы, мала и студенческая стипендия). В ситуации экономического спада резко увеличивается численность безработных в молодежной среде и молодым становится все сложнее достичь состояния экономической самостоятельности.

– духовные факторы: усиливается процесс потери нравственных ориентиров, размывания традиционных норм и ценностей. Молодежь как переходная и нестабильная социальная группа наиболее уязвима перед негативными тенденциями современности. Так, постепенно нивелируются ценности труда, свободы, демократии, межнациональной терпимости, а на

смену этим «устаревшим» ценностям приходят потребительское отношение к миру, нетерпимость к чужому, стадность. Характерный для молодежи протестный заряд в кризисные периоды искажается, приобретая жестокие и агрессивные формы. При этом происходит лавинообразная криминализация молодежи, растет численность молодых людей с социальными отклонениями, такими, как алкоголизм, наркомания, проституция.

– проблема «отцов и детей» связана с конфликтом ценностей молодежи и старшего поколения. Поколение – это объективно складывающаяся социально-демографическая и культурно-историческая общность людей, объединенных возрастом и общими историческими условиями жизни [7].

Молодежь как возрастная группа характеризуется специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями. Характеризуя образ жизни молодежи, целесообразно обратиться к синонимичному с понятием «молодежь» понятию «молодость», использование которого акцентирует внимание на значении начала, свежести, расцвета. Молодость – это особое ощущение мира, себя, устремленность в будущее, оптимизм, жизнелюбие, жажда деятельности. Молодость – это одно из состояний души, присущих каждому человеку, которое проявляется в спонтанном поведении, в непосредственности, нестандартности реакций.

Отличительные психологические особенности молодежи России касаются в основном её качеств как работников, тесно связанного с этим материального положения, её морального облика и особенностей поведения, а также роли политики в её жизни. Молодежь выгодно отличается от старшего поколения уровнем квалификации, наличием тех знаний и умений, которые высоко ценятся на современном рынке труда, характером трудовых мотиваций, а также готовностью учитывать требования рынка, включая переквалификацию, если это необходимо

Участие молодежи в общественной жизни вообще и политической в частности всегда было одним из показателей ее активности. Молодые люди

всегда больше других желали (и осуществляли) изменений в обществе. Энергия молодых часто вносила коррективы в политическую жизнь. Молодежные объединения в большинстве случаев носили боевой характер [15].

Молодежные общественные организации как форма проявления социальной активности молодого поколения развиваются сегодня на качественно ином уровне [1].

Молодёжная общественная организация – это негосударственное добровольное объединение граждан в возрасте от 18 до 30 лет, созданное на основе совместных интересов и целей [33]. Молодёжные общественные объединения являются свободными коллективными образованиями, осуществляющими взаимодействие гражданского общества и государства.

По своей направленности молодежные организации можно разделить на следующие категории: студенческие, детские, общественно-политические, в том числе молодежные организации при политических партиях, культурно-просветительские, религиозные, спортивные, организации общественного толка, молодых инвалидов и т. д.

По спектру деятельности организаций молодежные организации можно подразделить на следующие типы:

1. Организации, акцентирующие свою деятельность в рамках свободного времени молодёжи, при этом отдельно не разделяя главных направлений – союзы и штабы учащейся молодежи, студенческие организации.

2. Организации, разделяющие в своей деятельности приоритетные направления – военно-патриотические, поисковые, общественно-политические, творческие, религиозные, спортивные, культурно-досуговые, профессиональные:

3. Организации, выполняющие очень широкий спектр направлений своей деятельности. Самыми большими молодежными общественными объединениями в Российской Федерации являются следующие:

– Общероссийская общественная организация «Детские и молодежные социальные инициативы» (ДИМСИ);

– Общероссийская ассоциация общественных объединений «Национальный совет молодежных и детских объединений России»;

– Общероссийская общественная организация «Национальная молодежная лига»;

– Общероссийская общественная организация «Национальная система развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция»;

– Общероссийская общественная организация «Союз МЖК России»;

– Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи»;

– Общероссийская общественная организация «Молодежное единство»;

– Общероссийская общественная организация «Молодежный союз юристов Российской Федерации» [9].

По региональному охвату организации можно разделить на:

1. Региональные – районные, городские, краевые, областные и др. Одним из признаков современного общественного движения является его очень неравномерное присутствие по стране.

2. Межрегиональные организации, часто образуемые на базе объединения нескольких молодежных организаций. В последние несколько лет в ряде регионов России совершалось организационное оформление межрегиональных общественных объединений: межрегиональная общественная организация «Ассоциация работников молодежной сферы» в Тульской области, межрегиональная ассоциация клубов международной дружбы учащейся молодежи «Дом мира» во Владимирской области, межрегиональная ассоциация служб трудоустройства молодежи в Пензенской области и др.

3. Общероссийские организации – включают в себя работу организаций, зарегистрированных в России и имеющих отделения в большинстве регионов

(«Молодая гвардия Единой России», «Союз коммунистической молодежи РФ», «Молодые социалисты России»).

4. Международные организации, оформленные на территории России. В настоящее время на территории Российской Федерации это отделения таких Международных молодежных организаций, как отделение Всемирного братства православной молодежи «Синдесмос», «Христианская ассоциация молодых людей», организации скаутского движения в различных субъектах федерации и др. [1].

По уровню взаимодействия с государством можно выделить следующие группы:

1. Включенные в государственные реестры организации, пользующиеся официальной поддержкой государственных институтов.

2. Не включенные в государственные реестры, но зарегистрированные в органах юстиции организации.

3. Не зарегистрированные в органах юстиции России, но осуществляющие свою работу на основе учредительной документации и не ставящие антигосударственные цели.

Молодежные организации можно чисто условно разделить по идеологической ориентации на «левые», «пропрезидентские» и «правые».

1. Среди самых крупных «левых» молодежных организаций можно выделить: «Союз коммунистической молодежи», «Авангард красной молодежи», «Национал-большевистская партия», «Молодежный левый фронт», комитет молодёжи «Хватит», «Союз молодежи «За Родину!».

2. Организации, достаточно активно поддерживающие президентскую линию развития, так называемые «пропрезидентские», к ним относятся «Наши», «Молодая гвардия», «Россия молодая», «Евразийский союз молодежи» «Местные» и др.

3. К самым крупным правым организациям можно отнести «Молодежное «Яблоко», «Да» – «Демократическая альтернатива!», Движение студенческой молодёжи «Я думаю», Движение «Оборона» [11].

В зависимости от конкретных форм и методов деятельности применительно к современному этапу развития молодежных организаций целесообразно выделять три группы молодежных движений:

– умеренные, которые представлены работой припартийных молодежных движений, играющих роль «младшего» партнера официально зарегистрированных политических партий;

– центристские, строящие свою политическую программу на основе принципов поддержки официального курса политической элиты государства;

– радикальные, пользующиеся протестными формами борьбы как главного средства для решения поставленных перед собой задач и целей, часто с применением насилия [12].

Таким образом, понятие «молодежная политика» очень многогранно. В последние годы изучения данного термина все более перемещается из социально-психологической в политическую плоскость. По нашему мнению, всё это связано с ростом политической культуры молодёжи, желанием быть востребованными в выбранном профессиональном плане специалистом, готовностью выступать не только объектом социально-политических процессов, но и активным субъектом политической изменений в государстве, в том числе принимать непосредственное участие в протестных действиях.

Молодежная политика – это система государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи. Цель государственной молодежной политики – всестороннее развитие потенциала молодежи, что должно способствовать достижению долгосрочных целей – социальному, экономическому, культурному развитию страны, обеспечению ее международной конкурентоспособности и укреплению национальной безопасности [14].

Основные направления молодежной политики:

– вовлечение молодежи в общественную жизнь, ее информирование о потенциальных возможностях развития;

– развитие созидательной активности молодежи, поддержка талантливой молодежи;

– интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в полноценную жизнь.

Молодёжная политика Красноярска – это 9 молодёжных центров, 11 открытых пространств и 7 общегородских проектов, где каждый может реализовать свои самые смелые идеи в интересные проекты, принять участие уже в существующих программах, окунуться в новые знания и освоить навыки на самых разных мастер-классах, воркшопах и занятиях: исследование города, музыка, театр, робототехника, фотография, спорт, туризм, здоровый образ жизни, фитнес, волонтёрство, добровольчество, танцы, первый опыт работы и многое-многое другое [25].

Основной целью молодёжной политики города является создание условий для включения молодёжи как активного субъекта общественных отношений через развитие и интеграцию молодежного потенциала в процессы социально-экономического, общественно-политического, культурного развития городского сообщества.

Современная молодежь от 18 до 30 лет, испытывает проблемы и трудности в жизни. Им трудно добиться успеха в жизни, реализовать себя, в первую очередь – из-за безработицы, бедности и коррупции. Современная молодежь гораздо больше подвержена всевозможным стрессам. Напряженные учебные графики, постоянные знакомства, общение, нередко и недопонимание родителей. Все это влияет на состояние организма молодых людей, на мозговую деятельность. Если стресс не преодолеть, он может нарастать и превратиться в затяжную депрессию. Одним из самых существенных последствий чрезмерного уровня стрессовых нагрузок является и синдром эмоционального выгорания [11].

Молодые работники являются будущим всех сфер профессиональной деятельности: преемниками опыта, знаний, премудростей специальности; новаторами прогрессивных идей; обладателями высокого уровня

энергетических ресурсов. Неблагополучное профессиональное развитие этой важной части современного общества имеет огромное социальное значение. Исследователи выделяют следующие характеристики последствий эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений и симптом «витальной нестабильности», характеризующийся чувствами легкой возбудимости, тревожности, беспокойства, безнадежности, раздражения и депрессии.

Содержание понятия «молодой специалист» или «молодой сотрудник» в настоящий момент не имеет юридического статуса, отсутствуют и единые критерии, позволяющие однозначно выделить такую категорию работников. В практике развития человеческого ресурса сложилось несколько принципов определения группы сотрудников, не имеющих достаточного опыта и требующих пристального внимания со стороны психологической службы организации: возраст до 35 лет (что совпадает с границами социальной группы «молодежь») и стаж работы по специальности не более пяти лет.

Как бы ни был хорошо выстроен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении или в процессе сопровождения адаптационного процесса (курсы, тренинги, стажировки), не всегда молодые люди идут работать по выбранной специальности, не всегда имеют достаточный уровень подготовки, но в реалиях российской действительности и тотальной экономии на людях всегда попадают в ситуации хронической перегрузки, и тогда возникновение синдрома эмоционального выгорания, как следствие профессиональных стрессов и дезадаптации, становится вопросом времени.

Молодежь испытывает разные виды эмоционального выгорания, это:

– хроническое напряжение психоэмоциональной деятельности – она связана с активным общением с людьми. Работая в сфере «человек-человек» приходиться постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно

запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения.

– дестабилизирующая организация деятельности труда: признаки этого фактора эмоционального выгорания – нечеткое планирование и организация труда у индивида, который раньше с этим справлялся успешно.

– неблагополучная психологическая атмосфера. Этот фактор может быть выражен в общении двух индивидов, в независимости на какую тему. Чаще всего на трудовую, учебную или просто затрагивающую что-то личное у молодого человека, а также влияние окружающих, создающих поводы для нервного напряжения. Итогом этого становится безразличие личности к происходящему вокруг.

– работа с психологически трудным контингентом. Из-за этого могут возникать конфликты с окружающими, как проявление синдрома «эмоционального выгорания».

– склонность к эмоциональной ригидности. Это естественно, «эмоциональное выгорание» как средство психологической защиты возникает быстрее у тех молодых людей, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан.

– слабая мотивация эмоциональной отдачи в деятельности [40].

Эмоциональное выгорание молодежи развивается из-за многих ситуаций, провоцирующих нервное напряжение: работа не соответствует представлениям, отсутствие требуемых навыков, невостребованность, психологическое давление, стресс, большие нагрузки и т.д. Молодежь, как возрастная группа, характеризуется особым образом жизни, социальным статусом и ролевыми ожиданиями, а также местом и функциями в современной общественной системе, имеющими историко-культурную обусловленность и связанными с ключевыми характеристиками молодости как особого этапа жизненного пути. Они имеют свои особенности возраста и подвержены эмоциональному выгоранию. При обнаружении или наличии симптомов эмоционального выгорания в обязательном порядке, необходима

помощь с профессиональным психологом компетентным в данной сфере. Существует множество техник по снижению и профилактике эмоционального стресса: медитация, дыхательные упражнения, визуализация: представить в позитивном ключе любую ситуацию, вызывающую стресс и т.д.

1.3 Методы профилактики и коррекции эмоционального выгорания

Метод (от греч. methodos – путь исследования, путь к чему-либо) – совокупность приемов, операций или способов, с помощью которых обеспечивается достижение намеченной цели.

Под психологической профилактикой принято понимать систему мероприятий, направленных на изучение психических воздействий на человека, свойств его психики и возможностей предупреждения психогенетических и психосоматических болезней».

Различают первичную, вторичную и третичную психологическую профилактику [20]. Несколько подробнее о каждой из них:

1) Первичная психологическая профилактика направлена на информирование населения и предупреждение развития нервно-психических расстройств. Основными средствами этого вида профилактики являются СМИ: телевидение, радио, газеты и журналы, а основным методом – массовые обследования населения. К первичной профилактике относится правильное воспитание ребенка и поддержание уровня культуры в семье.

2) Под вторичной психологической профилактикой имеется ввиду лечение заболевания, ранняя коррекция и психотерапия, а также диагностика и прогноз течения болезни, исключение вероятности рецидива и достижение полной ремиссии после болезни.

3) Третичная психологическая профилактика занимается реабилитацией пациента. Ее задачей является исключение инвалидности после болезни, включение индивида в общественную жизнь, его профессиональная ориентация. Здесь используются основные методы коррекции.

Психологическая коррекция (психокоррекция) – это деятельность, направленная на исправление особенностей психологического развития, не соответствующих оптимальной модели, с помощью специальных средств психологического воздействия; а также – деятельность, направленная на формирование у человека нужных психологических качеств для повышения его социализации и адаптации к изменяющимся жизненным условиям.

Деятельностная парадигма связывает психокоррекцию с формированием системы действий и чёткой структуризации деятельности. В этом плане выделяются две группы методов:

1. Методы усиления регулирующих функций психики, развитие эмоционального самоконтроля, улучшение психической саморегуляции;

2. Методы нормативно-ценностной коррекции, объектами которой выступают нормативные комплексы, обусловливающие отказ от подчинения совместным принципам, целям, задачам деятельности.

Методы психологической коррекции направлены на выработку норм личностного поведения, межличностного взаимодействия, развитие способности гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях, группах, то есть на методы социального приспособления.

Симптоматические методы психологической коррекции [18]:

–аутогенная тренировка;

–метод условных рефлексов;

–оперантное научение;

–система патогенетической психотерапии

Основные методы и методики, используемые в психологической коррекционной практике в детском и подростковом, условно можно объединить на 5 основных групп:

– метод игровой терапии,

– методы арттерапии,

– методы поведенческой терапии,

– методы социальной терапии (Г. В. Бурменская, Е. И. Захарова, О. А. Карабанова и др.).

– метод замещающего онтогенеза

В психологической реррекционной практике при работе со взрослыми, выделяют 3 основных направления:

– психодинамическое направление – коррекционное воздействие в классическом психоанализе З. Фрейда.

– гуманистическое направление – индивидуальная психокоррекция А. Адлера; клиент-центрированный подход К. Роджерса; экзистенциальное направление, гештальт подход Ф. Перлза.

– когнитивно – поведенческое направление – классическое оперантное обуславливание; (РЭТ) рационально-эмотивный подход; когнитивный подход А. Бекка; диалектический поведенческий подход (DBT) М. М. Линехан.

При синдроме эмоционального выгорания профилактические и коррекционные меры во многом сходны: то, что защищает от его развития, то может быть использовано и при коррекции уже сформировавшегося синдрома. Эти два вида психологической помощи различаются между собой как по содержанию, так и по формальной, процедурной стороне психологического воздействия.

Психологическая коррекция преимущественно призвана решать задачи психологической профилактики на всех ее этапах, особенно при осуществлении вторичной и третичной профилактики [21].

Сравним психологическую профилактику и психологическую коррекцию по главным параметрам в таблице 1.2 ниже [18].

Таблица 1.2

Сравнение психологической профилактики и психологической коррекции по главным параметрам

Параметр	Психологическая профилактика	Психологическая коррекция
Что лежит в основе направления	Влияние травматических событий прошлого на настоящее.	Законы развития и работы высших психических функций мозга: внимание, память, мышление.
Какие методы использует	Разные школы психотерапии предлагают свои подходы и методы для работы. Например, в КПТ (когнитивно-поведенческая терапия) – когнитивные и поведенческие техники, в психоанализе – метод интерпретаций, в гештальт-терапии – работа с чувствами, анализ воспоминаний и т. д.	Зависит от направления, в котором работает психолог, и коррекционной задачи (например, игровая коррекция). Это могут быть игровая терапия, имаго-метод, морита-терапия.

Продолжение таблицы 1.2

Продолжительность	Длительность зависит от направления психотерапии. Например, КПТ предполагает краткосрочную работу (8-15 встреч), а психоанализ – долгосрочную (от трех лет).	Краткосрочный или среднесрочный метод. Психокоррекционная работа длится от 5 до 30 встреч.
С чем работает	У разных психотерапевтических направлений свои объекты работы. Например, телесно-ориентированная терапия взаимодействует с эмоциями и их телесными проявлениями, психоанализ – с бессознательным, КПТ – с убеждениями и мыслями.	Работает со структурами психики, поведением, психическими процессами.
Кому подходит	Работает со здоровыми людьми. В некоторых направлениях действуют протоколы для работы с психотическими расстройствами (шизофрения) вне фазы обострения при условии наблюдения у психиатра.	Работает с психически здоровыми людьми, которым после операции и тяжелого заболевания надо адаптироваться (например, помогает адаптироваться к жизни человеку после инсульта). Работает с детьми и подростками с отклонениями в психическом развитии и или в поведении

Окончание таблицы 1.2

Результаты	Улучшает качество жизни, корректирует некоторые модели поведения.	Восстанавливает нормальную работу мозга и психических функций.

Обосновывая актуальность изучения эмоционального выгорания молодежи, исследователи говорят о тенденции к сокращению сроков проявления данного феномена: если 15-20 лет назад синдром эмоционального выгорания проявлялся после 3-8 лет с начала работы , то в сегодняшнем мире уже после полутора лет работы на одном месте отмечаются изменения в поведении человека, свойственные эмоциональному выгоранию. При этом синдром эмоционального выгорания все активнее проявляется у представителей разных социальных групп, в том числе и у студентов, так как учеба может забирать даже больше времени и сил, чем работа. Образовательный процесс содержит в себе огромные информационные перегрузки по разным курсам и предметам, существование внутренних переживаний по поводу правильности выбора профессии и возможности успеха в ней дополняются личностными особенностями студента [38]. Растущий интерес со стороны исследователей к проблематике эмоционального выгорания молодежи приводят к необходимости разработки способов и методов профилактики его возникновения и снижения его выраженности. При этом, рекомендации, предлагаемые различными авторами, охватывают самые разные сферы жизни.

Так А. С. Масленникова с коллегами в качестве способа профилактики эмоционального выгорания предлагают подбор копинг-стратегии преодоления трудной ситуации [17]. И. В. Половодов и В. А. Чмож в качестве средств профилактики синдрома эмоционального выгорания называют поддержание хорошей формы при помощи занятий физической культ урой (в

том числе – физкультминутки на перерывах) и сбалансированность питания [16].

А. Д. Прохоров придерживается распространенной точки зрения о том, что для успешности в деятельности и личной жизни современной молодежи необходимо понимание природы формирования синдрома эмоционального выгорания для самоуправления таким состоянием. Кроме того, для управления синдромом эмоционального выгорания однозначно следует поддерживать свое физическое и эмоциональное здоровье путем соблюдения режима сна и питания. При этом автор рекомендует оптимистично смотреть на мир, не общаться с людьми, которые не приятны, и, самое главное, – всесторонне оценивать свою жизнь, думать о том, нравится ли она такая какая она сейчас на данный момент, и что бы хотелось в ней поменять [27].

В статье Т. Т. Черкашиной доказывается эффективность профилактики эмоционального выгорания молодежи посредством внедрения игровых технологий в практику. Автор обращает внимание на изменение ценностных мировоззренческих установок цифрового поколения и предлагает анализ возможностей ролевой игры, меняющей формат взаимоотношений. Ролевая игра, являясь разновидностью интерактивных технологий, задает предметный и содержательный контексты профессиональной деятельности, учит видеть цели, выделять приоритеты в командной работе [37]. Ролевая игра протекает по заранее оговоренным правилам, с установленным регламентом, оценками, целями, задачами, имитирующими реальные ситуации межличностного взаимодействия. Автор обращает внимание на то, что в ходе ролевой игры можно получить инструментальные знания, умения и навыки, которые в свою очередь формируют практико-ориетированную коммуникативную компетентность и учат выступать партнером в диалоге, прививают умение принимать некие правила, обязательные для соблюдения всеми участниками. Ролевая игра имитирует условия состязательности, что является привлекательным для молодежи, поддерживает их стремление к самоактуализации. В итоге Т. Т. Черкашина приходит к выводу о том, что

ролевая игра развивает «мотив роста» молодежи, что в перспективе помогает преодолеть их эмоциональное выгорание.

Эмоциальное выгорание возникает в результате внутренней аккумуляции отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. Синдром эмоционального выгорания характеризуется эмоциональным и умственным истощением, снижением удовлетворения от выполняемой работы и физическим утомлением. Моральное истощение – это стремление к одиночеству, зависть, злоба, обвинение, уход от ответственности. Умственное истощение – это безразличие к работе, хроническое нежелание идти на работу, отвращение, вспыльчивость, хроническое недовольство, потеря профессионализма. Физиологическое истощение – это хроническая усталость, головные боли, пониженный иммунитет, слабость в мышцах, нарушение в работе пищеварительного тракта, соматические заболевания.

Синдрому эмоционального выгорания сильно подвержены личности молодого поколения, особенно [7]:

– молодежь с негативным мировосприятием, склонная выискивать собственные и чужие ошибки, и предъявлять жесткие требования себе и окружающим.

– молодежь не имеющая позитивной мотивации к собственной профессиональной деятельности (низкий уровень оплаты труда, отсутствие поощрений, ощущение пребывания «не на своем месте», и пр.)

– молодежь заниженной самооценкой; психологически слабые личности («жертвы»), неспособные полноценно противостоять возникающим трудностям.

– молодежь чрезмерно увлеченная своей работой «трудоголики», не умеющие рационально спланировать собственное время и правильно распределить силы.

– молодежь чья профессия связана с высокой психологической или эмоциональной нагрузкой (социальные работники, педагоги, менеджеры, журналисты, и т.д.).

– молодежь работающая в психологически сложных условиях и т.д.

Таким образом, существуют сходства и различия методов психологической профилактики и коррекции. Методы психологической коррекции направлены на выработку норм личностного поведения, межличностного взаимодействия, развитие способности гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях, группах, то есть на методы социального приспособления. Психологическая профилактика – комплекс мероприятий, направленных на предупреждение развития психических расстройств путем предотвращения действия на организм психотравмирующих факторов, выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости, раннего распознания психических расстройств, предупреждения формирования и хронизации психических заболеваний с проведением лечебно-оздоровительных мероприятий.

Тренинг (от англ. «представление материала», «тренировка») — это активное обучение с одновременным закреплением полученных знаний. Целью тренинга есть формирование или коррекция определенных навыков человека. Для выполнения такой задачи одной встречи или занятия недостаточно, поэтому эффективный тренинг всегда предусматривает несколько встреч.

Отличительной чертой тренинга является насыщенность содержания большим количеством интерактивных форм и методов взаимодействия: демонстрация, дискуссия, разбор критических случаев, сюжетные и социально-ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, работа в проектных группах. Понятие «тренинг» часто употребляется с прилагательным «социально-психологический». Социально-психологический тренинг определяется как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с

целью развития компетентности в общении. Область применения группового психологического тренинга значительно шире, чем развитие навыков эффективного общения. Под групповым психологическим тренингом понимают совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития. Общие цели групповой работы в тренинге включают: помощь в исследовании, осознании и решении психологических проблем; изучение психологических основ общения; улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья; развитие самосознания с целью самоизменения и коррекции поведения; содействие личностному росту и творческому саморазвитию. Не будет преувеличением сказать, что глобальная цель (метацель) и основная гуманистическая идея групповой психологической работы – помочь человеку стать самим собой, принять самого себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить и полноценно функционировать, оказать содействие самореализации личности путем формирования индивидуальной творческой стратегии жизнедеятельности.

Тренинговая группа – это группа, в которой проводится тренинг какой-либо определенной ориентации. Содержание тренинговых занятий в группе определяется парадигмой, которой придерживается психолог, проводящий занятия:

1. Тренинг как своеобразная форма дрессуры. «Дрессировщик» полностью берет на себя ответственность за характер изменений членов группы. Психолог, используя жесткие манипулятивные приемы, с помощью положительного и отрицательного подкрепления формирует нужные или «стирает» вредные модели поведения участников тренинга.

2. Тренинг как тренировка. «Тренер» предоставляет участникам только малую часть ответственности. В результате такого «натаскивания» происходит отработка и формирование умений и навыков эффективного социального поведения и взаимодействия.

3. Тренинг как форма активного обучения. «Учитель» способен осуществлять сотрудничество, однако чаще занимает позицию «сверху». Из этого следует, что развитие умений и навыков осуществляется при относительной самостоятельности и ответственности членов группы.

4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. «Ведущий» ответственен только за создание благоприятных и безопасных условий, стимулирующих саморазвитие. В данном случае тренинг является главным источником развития субъектности индивида, его потребности активно создавать мир вокруг себя и себя в этом мире. Участник тренинга приобретает «не рыбу, а удочку», т. е. готовность и способность к саморазвитию и творческой самореализации.

Психологический тренинг – это особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта. Групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем. Отчуждение характеризуется превращением процесса и результатов деятельности человека в самостоятельную силу, господствующую над ним. Это приводит к самоизменению человека из активного субъекта в объект общественного процесса. В групповом взаимодействии тренинга человек избегает замыкания в самом себе и не остается один на один со своими трудностями, он обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, преодолевают аналогичные социальные проблемы. Группа отражает общество в миниатюре, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм (приспособление и пассивное согласие с мнениями других). Это позволяет осваивать новые социальные умения, экспериментировать с различными стилями отношений. В групповом тренинге участники имеют возможность смоделировать ситуации взаимоотношений и взаимосвязей, характерные для реальной жизни, проанализировать в социально и психологически

безопасных условиях закономерности поведения других людей и самих себя, оценить собственные внутренние силы и потенциал продуктивного разрешения и преодоления нестандартных жизненных ситуаций.

Важным преимуществом групповой психологической работы, не достижимым никаким другим способом, является получение обратной связи и поддержки. В реальной жизни не всегда имеется возможность получить искреннее, безоценочное суждение, позволяющее увидеть свое отражение в глазах других. Цель обратной связи – развитие самопонимания и навыков самоанализа, в результате которых достигается углубление представлений участника тренинга о самом себе и присущих ему паттернах поведения. В групповом психологическом тренинге обратная связь может быть получена от тренера, отдельных участников или группы в целом.

Групповая тренинговая работа открывает большие возможности для использования разнообразных интерактивных методов, упражнений, приемов и техник. К основным методам традиционно относят групповую дискуссию, психогимнастику и игровые методы. Групповая дискуссия в психологическом тренинге – это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить или изменить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Элементы дискуссии, так или иначе, присутствуют при обсуждении любых упражнений, проведении социально-ролевых игр, получении обратной связи. Однако она часто выступает и в качестве самостоятельной тренинговой техники. В тренинге дискуссия реализует две цели: предоставляет возможность увидеть проблему с разных сторон и является способом групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний.

Игра – это ключевой метод, используемый в тренинге. По сравнению с другими тренинговыми методами, игровые составляют около 70% методического арсенала. Следует помнить, что игра в групповом психологическом тренинге – не развлекательное мероприятие, ее назначение – найти выход в смоделированных условиях, который будет наиболее

адекватным в данной ситуации. Использование игровых техник в условиях тренинга обращено к творческому потенциалу каждого участника. Игра понятна и близка всем, она предоставляет возможность выразить свои сущностные силы без внешнего побуждения. Игра выявляет знания, показывает уровень интеллектуальных и организаторских способностей членов группы.

Психогимнастика – метод, в основе которого лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе. Диалог без помощи слов позволяет обратить внимание на «язык тела» и социально-перцептивную сторону общения. Термин «психогимнастика» употребляется в узком и широком значениях. В первом – это игры и этюды на использование невербальных средств коммуникации. Во втором – это специальный курс, направленный на развитие и коррекцию познавательной и эмоционально-личностной сфер. Основным содержанием психогимнастических упражнений является отработка навыков снятия эмоционального напряжения и образной передачи чувств.

В зависимости от целей, которые преследует психолог, в тренинге может применяться психотерапевтический, коррекционный и обучающий методический инструментарий, что в ряде случаев не позволяет однозначно определить форму групповой работы. Психологический тренинг оказывает конструктивное влияние на развитие личности по трем направлениям: когнитивном (получение новой информации); эмоциональном (интерпретация полученной информации через личностную значимость); конативном (изменение, расширение поведенческих реакций за счет осознания неэффективности привычных способов поведения).

Таким образом, групповой психологический тренинг представляет собой не только область практической социальной психологии, но и метод активного взаимодействия, эффективное средство самоосознания своих ресурсов и потенциалов, их саморазвития и самореализации.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 Организация и методы исследования

Профилактика эмоционального выгорания молодежи может быть эффективной при условии разработки и апробации психологического комплекса упражнений. Мы предполагаем, что данные упражнения будут способствовать снижению уровня эмоционального выгорания молодежи.

Исследование проходило по запросу от сотрудников организации молодежной политики ММАУ МЦ «Новые Имена», г. Красноярск, ул. Ак. Вавилова, 25А

Выборку испытуемых составили 30 специалистов по работе с молодежью. Возраст испытуемых варьирует от 19 до 30 лет. Мы условно разделили респондентов на 2 группы по 15 человек: экспериментальная и контрольная.

Мы применили следующие методы исследования: методика «Диагностика эмоционального выгорания В . В. Бойко»; Анкета оценки нервно-психической устойчивости (НПУ); статистическая обработка данных Вилкоксона; корреляция Спирмена. Опишем их подробнее.

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания В . В. Бойко».

Данная методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность

эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

В методике 3 шкалы и 12 симптомов:

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств
2. Неудовлетворенность собой
3. «Загнанность в клетку»
4. Тревога и депрессия

Резистенция:

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
2. Эмоционально-нравственная дезориентация
3. Расширение сферы экономии эмоции
4. Редукция профессиональных обязанностей

Истощение:

1. Эмоциональный дефицит
2. Эмоциональная отстраненность
3. Личностная отстраненность (деперсонализация)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения

Обработка и интерпретация результатов теста:

– определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

– подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,

– находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10-15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Стимульный материал в приложении 1.

2. Анкета оценки нервно-психической устойчивости (НПУ).

Методика разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова и предназначена для первоначального выделения лиц с признаками нервно-психической неустойчивости. Она позволяет выявить отдельные предболезненные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявлений в поведении и деятельности человека.

Необходимо в течение 30 минут ответить на 84 вопроса «да» или «нет». Анализ ответов может уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности в различных ситуациях.

Выделены 2 шкалы:

1. Шкала искренности;

2. Шкала нервно-психической устойчивости.

Показатель по шкале НПУ получают путем простого суммирования положительных и отрицательных ответов, совпадающих с «ключом».

Результаты определяют в баллах:

29 и более баллов – высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медицинское обследование психиатра, невропатолога.

14-28 баллов – нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт при вынесении заключения о пригодности.

13 и менее баллов – нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать на специальности, требующие повышенной НПУ.

Стимульный материал в приложении 2.

3. Статистическая обработка данных Вилкоксона.

Данная статистическая обработка данных поможет нам выявить разницу изменения эмоционального выгорания до и после проведения комплекса упражнений.

Т-критерий Вилкоксона непараметрический статистический тест (критерий), используемый для проверки различий между двумя выборками парных или независимых измерений по уровню какого-либо количественного признака, измеренного в непрерывной или в порядковой шкале. Впервые предложен Фрэнком Уилкоксоном. Суть метода состоит в том, что сопоставляются абсолютные величины выраженности сдвигов в том или

ином направлении. Для этого сначала все абсолютные величины сдвигов ранжируются, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то и суммы их рангов окажутся примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Гипотезы Т – критерия Вилкоксона:

Н0: Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

Н1: Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

4. Ранговая корреляция Спирмена.

При помощи корреляции, мы выявим взаимосвязь эмоционального выгорания и нервно-психической устойчивости респондентов. Метод ранговой корреляции Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков.

2.2 Разработка и апробация тренинга для коррекции эмоционального выгорания у молодых специалистов

С учетом полученных данных, нами был разработан и апробирован комплекс упражнений с молодыми респондентами экспериментальной группы.

Синдром профессионального выгорания самая опасная профессиональная болезнь.

Эмоциональное выгорание – это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов

средней интенсивности. Это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах физического утомления и снижения удовлетворения от исполненной работы. Рабочая деятельность молодых специалистов изобилует факторами, провоцирующими эмоциональное выгорание: высокая эмоциональная , умственная и физическая загруженность, огромное число эмоциогенных факторов, ответственность и т.д.

Эмоциональное истощение – хроническое состояние эмоционального напряжения, возникающее в результате чрезмерной работы, завышенных требований к себе или постоянного стресса.

Стресс – общее напряжение организма, возникающее под воздействием чрезвычайного раздражителя (стрессора).

Учитывая, что большая часть респондентов была на фазе «истощения», мы разработали комплекс упражнений, направленные для выхода негативных эмоций.

Цель: коррекция эмоционального выгорания.

Задачи:

– снятие эмоционального напряжения и физического утомления;

– повысить «стрессоустойчивость», уровень сплоченности коллектива и способность предотвращать «эмоциональное выгорание»;

– снижение уровня тревожности, стресса, депрессии;

– развить эмоциональную устойчивость, уверенность в себе;

– способствовать формированию позитивного отношения к себе и к жизни.

Тренинг включает в себя 3 этапа:

1 этап - вводная часть, направленная на раскрытие понятия «эмоциональное выгорание», его причины и способы преодоления.

2 этап – основная часть. С помощью психологических техник, упражнений и заданий, осуществлялась проработка эмоционального

выгорания, а также формированию нового поведения и освоению способов самостоятельного снижения нервно-психического напряжения.

3 этап – завершающая часть (рефлексия) «Круглый стол».

Материалы и оборудование: стулья, ватман с нарисованным деревом, листья разного цвета, фито чай, шоколад, маршрутные листы, ручки, пластиковая посуда, дротики с мишенью, боксерская груша, диктофон с записью, свеча, карточки с заданиями, дидактические карточки, клубок нитей. Длительность: 3 встречи: вводная – 90 мин., основная – 190 мин., заключительная – 90 мин.

Участники: 18 молодых специалистов.

Краткая характеристика, этапов, упражнения и их цели отражены в таблице 2.1 ниже.

Таблица 2.1

Краткая характеристика тренинга

Этапы тренинга «Гори, но не сгорай»		
Этапы и упражнения	Цель	Время
Вводная часть Упражнение «Давай знакомиться» Упражнение «Комплимент» Мини лекция «Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?» Упражнение «Тренируем эмоции» Рефлексия	положительный настрой участников на занятие, знакомство и установление контакта между участниками, знакомство с понятием эмоционального выгорания и его причинами.	90 мин
Основная часть Упражнение «Избавление от стресса» Упражнение «Проблема» Упражнение «Вопрос к себе».	снятие стресса, напряжения и снижение ситуативной тревожности.	20 мин
Комната «Истерика»: Упражнение «Вспомнить все». Упражнение «Выплеск эмоций».	снятие негативных эмоций при помощи вербального выплескивания и физических действий.	20 мин
Релаксация: Упражнение «Расслабление». Упражнение «Звуковая гимнастика»	снятие психического напряжения, возбуждения, снижение чувства тревоги и депрессии.	30 мин
Упражнение «Выброси плохое». Упражнение «Сжигание проблем».	избавление от стресса и проблем.	20 мин

Окончание таблицы 2.1

Упражнение «Будущее». Упражнение «Письмо счастью»	настроиться на позитивное будущее, развить позитивное мышление.	20 мин
Упражнение «Переменка смеха»	улучшение психологического состояния при помощи смеха.	15 мин
Упражнение «Паутина»	осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими; формирование позитивного самовосприятия.	20 мин
Упражнение «Испорченный телефон»	сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сократить дистанцию в общении; способствовать созданию позитивного эмоционального единства группы.	25 мин
Упражнение «Мимика»	умение привлечь внимание окружающих средствами мимики, пантомимики, передача эмоциональных состояний	20 мин
Рефлексия Круглый стол Пожелания «Золотая рыбка»	завершение занятия на позитивной ноте, обмениваясь эмоциями, впечатлениями. Обсуждение за круглым столом.	30 мин
Заключительная часть Круглый стол	участники обмениваются эмоциями и результатами проделанной работы. Разбор вопросов от участников.	90 мин

Ожидаемые результаты:

- предполагается полная мобилизация внутренних резервов организма, что способствует возникновению положительных эмоциональных изменений в эмоциональном состоянии респондентов;

- респонденты выработают оптимистический взгляд на жизнь;

- приобретут навыки саморегуляции, релаксации, которые способствуют избеганию эмоционального выгорания, контролировать его развитие, не позволяя разрушать психику и мешать трудовой деятельности

- в результате проведённых упражнений появятся поведенческие изменения в организме респондентов, внимание станет более концентрированным, исчезнет стеснительность, закомплексованность, проблемы в общении с коллегами, возникнут положительные эмоции и повыситься производительность труда.

Комплекс упражнений изложен в приложении 3.

2.3 Анализ и интерпретация результатов исследования

Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике В . В. Бойко экспериментальной и контрольной группы, мы изложили в таблице 2.2 ниже.

Таблица 2.2

Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко экспериментальной и контрольной группы в баллах

Экспериментальная группа												
№ респ.	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	ППО	НС	ЗК	ТД	НИЭР	ЭНД	РСЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ЛО	ППН
1.	6	9	5	10	15	15	21	5	11	9	8	8
2.	18	18	13	17	10	3	18	12	20	11	15	18
3.	23	16	11	19	9	18	21	18	24	10	12	23
4.	15	18	6	17	11	4	22	20	19	13	10	15
5.	16	21	13	20	14	6	17	13	20	17	21	16
6.	17	21	18	14	13	7	19	19	20	20	21	7
7.	10	11	15	22	12	2	15	15	20	8	14	9

Продолжение таблицы 2.2

8.	11	8	10	24	9	12	14	20	21	10	18	8
9.	18	22	16	15	20	4	16	20	18	15	9	5
10.	20	21	11	13	15	9	21	14	20	9	6	11
11.	21	20	5	10	14	8	20	15	17	16	4	8
12.	23	20	14	7	13	6	13	15	21	8	5	10
13.	16	21	19	11	15	15	24	21	14	21	10	7
14.	18	22	20	13	15	14	20	20	9	14	11	7
15.	13	22	14	15	10	5	19	17	15	16	16	6
Средний балл симптомов	16	19	13	15	13	8	19	17	18	13	13	8
Средний балл фаз	63				57				52			
Контрольная группа												
16.	10	21	8	10	10	6	9	8	16	10	15	2
17.	15	15	9	13	9	5	12	14	21	12	4	5
18.	8	4	4	4	15	7	10	16	14	9	10	4
19.	9	21	5	15	7	11	15	10	19	9	9	2
20.	11	15	10	12	6	8	14	8	8	9	7	3
21.	12	21	7	17	5	9	11	10	21	11	7	1
22.	13	20	6	19	18	10	10	9	15	8	7	8
23.	8	15	12	20	10	11	13	11	14	10	8	7
24.	15	8	6	4	12	11	8	17	17	7	9	6
25.	12	17	6	5	10	11	7	8	10	7	6	5
26.	12	9	8	18	11	8	5	7	11	10	8	2
27.	14	6	4	9	9	8	3	7	9	12	7	1
28.	12	14	7	10	10	9	10	11	7	10	8	2

Окончание таблицы 2.2

29.	11	6	4	9	10	8	3	14	15	9	8	7
30.	14	10	7	12	10	9	10	8	14	9	8	4
Средний балл симптомов	12	14	7	12	10	9	10	11	15	9	8	4
Общий балл фаз	45				40				36			

Примечание: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НИЭР – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально-нравственная дезориентация; РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоции; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность (деперсонализация); ППН – психосоматические и психовегетативные нарушения

Далее на рисунке 2.1 и 2.2, мы наглядно отразили результаты по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» в процентном соотношении экспериментальной и контрольной группы.

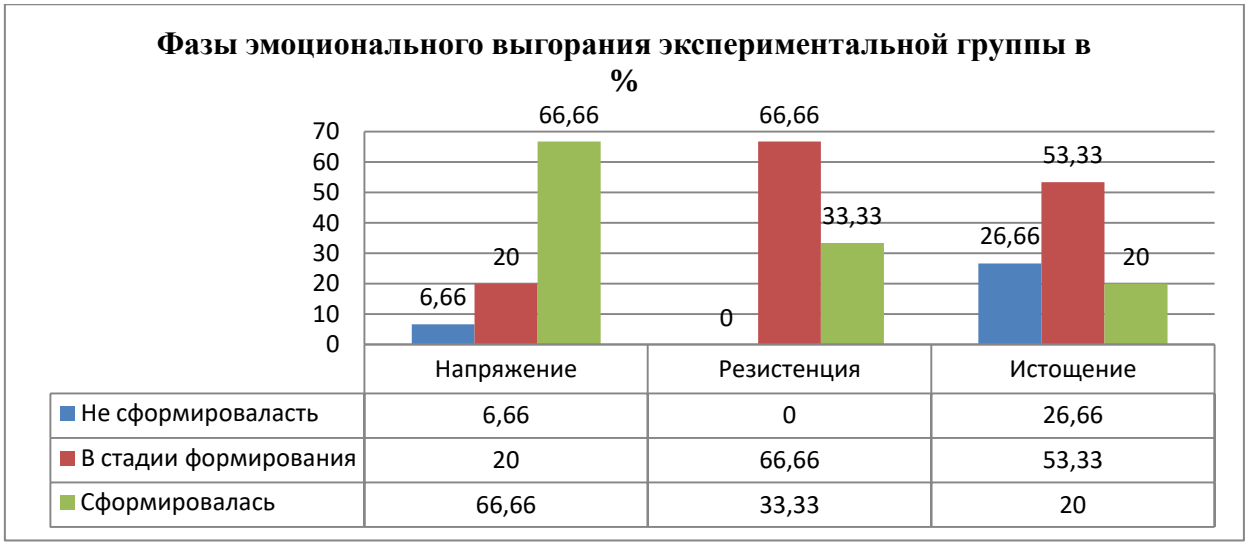

Рис. 2.1 Результаты по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» в процентном соотношении экспериментальной группы

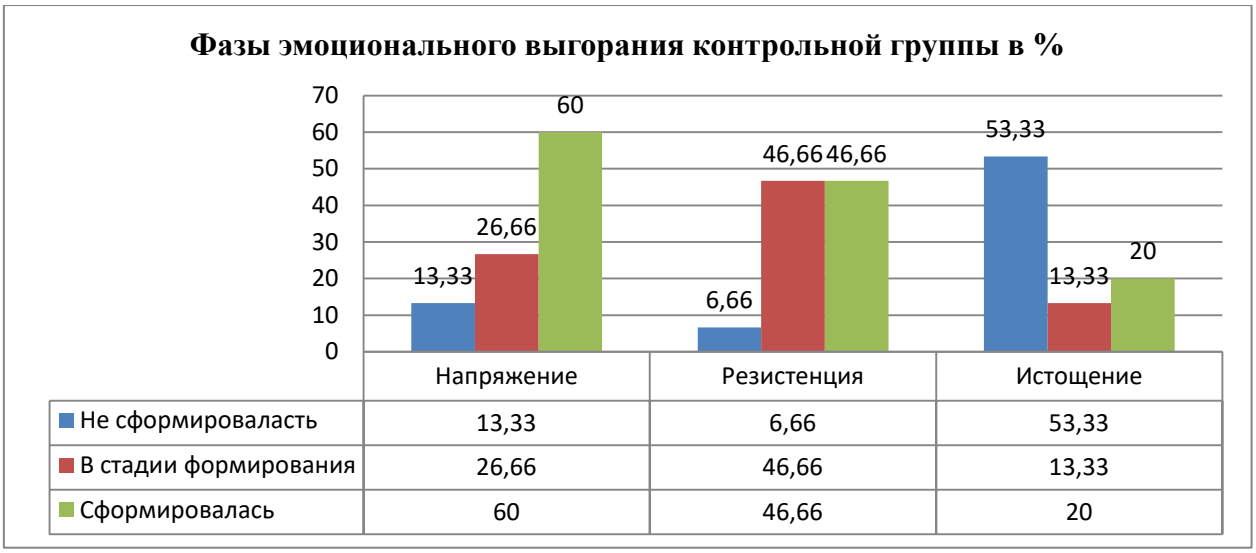

Рис. 2.2 Результаты по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» в процентном соотношении контрольной группы

Проанализировав полученные данные по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания», мы выявили что:

У экспериментальной группы сформирована фаза «Напряжение» – 63 балла. Данная фаза является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. У 66,66% (10 человек) выраженная сформированная фаза, у 20% (4 человек) в стадии формирования и 6,66% (1 человека) не сформирована данная фаза. Данные респонденты испытывают переживание психотравмирующих обстоятельств и неудовлетворенность собой – это сложившиеся симптомы. Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания». Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя. В стадии формирования находятся симптомы: загнанность в клетку, тревога и депрессия. Это говорит о том, что респонденты переживают личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы.

Фаза «Резистенция» находиться в стадии формирования – 57 баллов. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Респонденты стремятся к психологическому комфорту и поэтому стараются снизить давление внешних обстоятельств. 66,66% (10 человек) находятся в стадии формирования данной фазы. 33,33% (5 человека) в стадии уже сформированной фазы. Выявлен складывающийся симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования. То есть эффективность работы респондентов зависит от настроения, перепады которого значительны в течение рабочего дня. Симптом эмоционально-нравственная дезориентация не сложился, т.е они не проявляют безразличия в профессиональных отношениях. Сложившиеся симптомы: расширение сферы экономии эмоции и редукция профессиональных обязанностей. Это говорит о том, что данные респонденты эмоционально замкнутые, испытывают отчуждение, желание прекратить любое общение. Они стремятся как можно меньше времени тратить на выполнение своих профессиональных обязанностей.

Фаза «Истощения» то же в стадии формирования – 52 балла. Данная фаза означает психофизическое переутомление, ощущение полного опустошения, отрицание профессиональных достижений, отношение к коллегам, клиентам, начальству становится агрессивно-циничным. 53,3% (8 человек) выявлена эта фаза в стадии формирования. У 26,66% (4 человек) фаза не сформирована и у 20% (3 человек) сформировалась. Из симптомов сложился эмоциональный дефицит, т.е. у респондентов на фоне общего переутомления развивается эмоциональная бесчувственность. Эмоциональное и личностное отчуждение в стадии складывания. Респонденты стремятся минимизировать общение на работе. Развивается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, хамство, агрессия. Психосоматические нарушения респонденты не испытывают.

У контрольной группы респондентов фаза «Напряжение» в стадии формирования – 45 баллов. Данная фаза проявляется в ощущении

эмоционального истощения, усталости. 26,66% (4 человека) находятся в стадии формирования напряжения, 13,33% (2 человека) не имеют сформированности этой фазы. Складывающиеся симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; тревога и депрессия. Это говорит о том, что респонденты негативно воспринимают свою работу, отношения с коллегами, начальством и клиентами. Они недовольны результатами своего труда, низко оценивают качество своей работы, обесценивают свои усилия. Отмечается повышение тревожности, депрессивное состояние. Симптом «загнанность в клетку» не испытывают. Сформированная стадия у 9 человек 60%.

Фаза «Резистенция» находиться в стадии формирования – 46,66 баллов (7 человек). У 6,66% (1 человека) отмечена не сформированность данной фазы и 46,66% (7 человек) сформирована. Из складывающихся симптомов проявлены неадекватные выборочные эмоциональные реакции, т.е. эффективность работы зависит от настроения. Экономия эмоций, т.е. происходит эмоциональная замкнутость. Редукция профессиональных обязанностей, т.е. идет стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей. Не сложился симптом эмоционально-моральной дезориентации.

Фаза «Истощения» не сформированна – 36 баллов. 13,33% (3 человека) имеют данную фазу в стадии формирования. У 53,33% (8 человек) фаза не сформирована и у 20% (4 человека) данная фаза сформировалась. Из симптомов выявлен складывающийся симптом эмоционального дефицита. Это говорит о том, что респонденты выполняют свою работу «на автомате», не вкладывая себя, свои чувства и эмоции в процесс. Остальные симптомы не сформированы.

Таким образом, можно сделать вывод, что экспериментальная группа респондентов испытывает эмоциональное истощение, переживание психотравмирующих обстоятельств и неудовлетворенность собой. Респонденты стремятся к психологическому комфорту и поэтому стараются

снизить давление внешних обстоятельств. Они эмоционально замкнутые, испытывают отчуждение, желание прекратить любое общение, стремятся как можно меньше времени тратить на выполнение своих профессиональных обязанностей. У респондентов на фоне общего переутомления развивается эмоциональная бесчувственность. У контрольной группы тоже отмечается утомление, усталость и напряжение. Респонденты негативно воспринимают свою работу, недовольны результатами труда, обесценивают свои усилия. У них отмечается повышение тревожности, депрессивное состояние. Но истощения они не испытывают. Респонденты выполняют свою работу «на автомате», не вкладывая себя, свои чувства и эмоции в процесс.

Далее мы провели анкету оценки нервно-психической устойчивости (НПУ). Результаты экспериментальной и контрольной группы, мы изложили в таблице 2.3 ниже.

Таблица 2.3

Результаты экспериментальной и контрольной группы по анкете «Оценка нервно-психической устойчивости» (НПУ) в баллах

Экспериментальная группа				
№ респондента	Шкала НПУ	Шкала искренности	Уровень НПУ	Прогноз
1.	36	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
2.	35	3	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
3.	10	2	Хорошая	Благоприятный
4.	37	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
5.	36	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
6.	10	3	Хорошая	Благоприятный
7.	10	0	Хорошая	Благоприятный
8.	38	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный

Окончание таблицы 2.3

9.	35	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
10.	35	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
11.	39	3	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
12.	28	3	Удовлетворительная	Благоприятный
13.	37	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
14.	26	1	Удовлетворительная	Благоприятный
15.	29	0	Удовлетворительная	Благоприятный
Контрольная группа				
16.	35	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
17.	15	2	Хорошая	Благоприятный
18.	35	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
19.	29	2	Удовлетворительная	Благоприятный
20.	38	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
21.	14	2	Хорошая	Благоприятный
22.	35	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
23.	3	1	Высокая	Благоприятный
24.	29	0	Удовлетворительная	Благоприятный
25.	14	0	Хорошая	Благоприятный
26.	10	0	Хорошая	Благоприятный
27.	15	0	Хорошая	Благоприятный
28.	11	0	Хорошая	Благоприятный
29.	3	1	Высокая	Благоприятный
30.	2	0	Высокая	Благоприятный

На рисунке 2.3 наглядно отразим результаты экспериментальной и контрольной группы по анкете «Оценка нервно-психической устойчивости» (НПУ) в процентном соотношении.

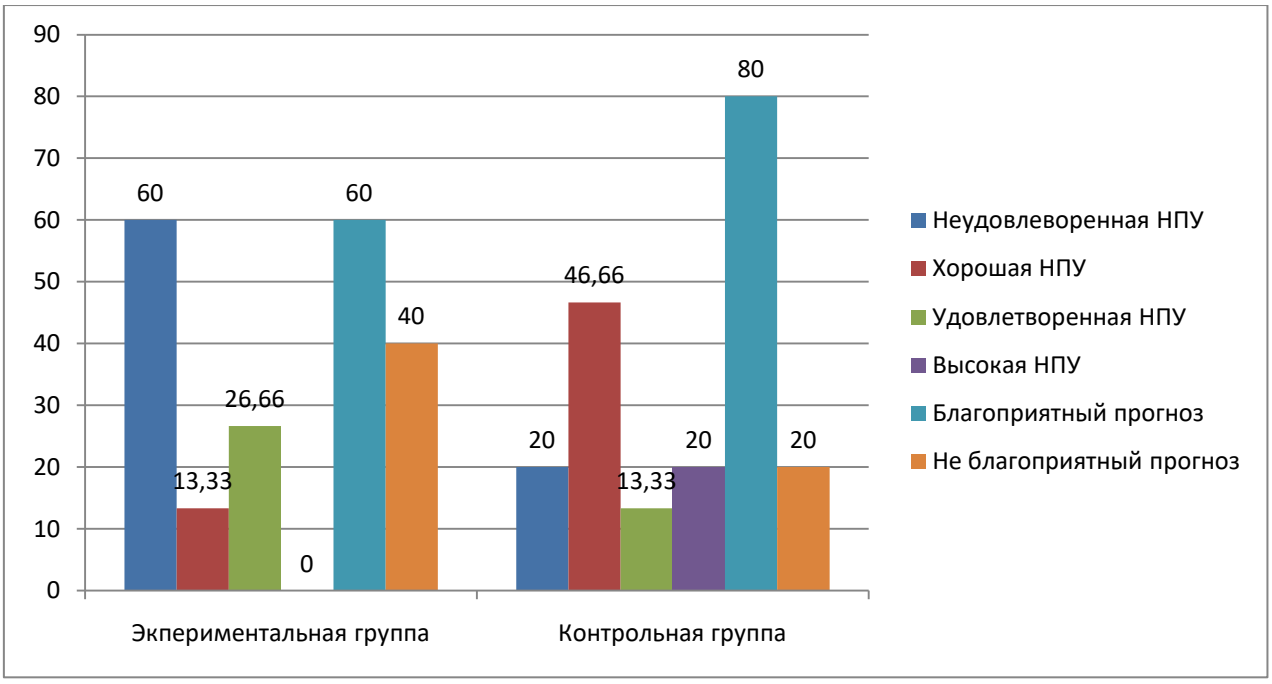

Рис 2.3 Результаты экспериментальной и контрольной группы по анкете «Оценка нервно-психической устойчивости» (НПУ) в процентном соотношении

Таким образом, мы выявили, что у респондентов экспериментальной группы выражен неудовлетворительный уровень НПУ – 60% (9 человек). Это характеризуется склонностью к нарушениям психической деятельности при значительных психических и физических нагрузках. У 13,33% (2 человека) отмечен хороший уровень НПУ. Это характеризуется низкой вероятностью нервно-психических срывов, адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности. Возможны единичные, кратковременные нарушения поведения в экстремальных ситуациях при значительных физических и эмоциональных нагрузках. У 26,66% (4 человек) удовлетворительный уровень НПУ. Это характеризуется возможностью в экстремальных ситуациях умеренных нарушений психической деятельности, сопровождающихся неадекватными поведением, самооценкой и (или) восприятием окружающей действительности. Высокий уровень не выявлен.

У контрольной группы респондентов выражен хороший уровень НПУ – 46,66% (7 человек). 20% (3 человека) имеют высокий уровень НПУ. Это

характеризуется низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции. 20% (3 человека) имеют неудовлетворительный уровень НПУ и 13,33% (2 человек) удовлетворительный уровень НПУ.

Таким образом, в целом у экспериментальной группы 60% (9 человек) не благоприятный прогноз НПУ, а у 40% (6 человек) благоприятный. И у контрольной группы 80% (12 человек) благоприятный уровень НПУ и 20% (3 человек) не благоприятный.

Для выявления взаимосвязи эмоционального выгорания с нервно-психической устойчивости, мы применили корреляцию Спирмена. Результаты отразили в таблице 2.4. Критерии N=15, p 0,05 (0,47); p 0,01 (0,6). Зона достоверности: H1 принимается, H0 не принимается.

Таблица 2.4

Результаты корреляции Спирмена респондентов экспериментальной и контрольной группы

-	Экспериментальная группа												
		Напряжение				Резистенция				Истощение			
		ППО	НС	ЗК	ТД	НИЭР	ЭНД	РСЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ЛО	ППН
	НПУ	-0,082	0,123	-0,12	0,1	0,266	0,081	-0,014	0,154	0,163	0,46	-0,15	-0,34
Достоверность взаимосвязи		H0	H0	H0	H0	H0	H0	H0	H0	H0	H1	H0	H0

Окончание таблицы 2.4

Контрольная группа												
НПУ	0,211	-0,128	0,032	0,018	0,61	0,012	-0,125	0,081	0,59	0,88	0,064	0,0164
Достоверность взаимосвязи	Н0	Н0	Н0	Н0	Н1	Н0	Н0	Н0	Н1	Н0	Н0	Н0

Примечание: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НИЭР – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально-нравственная дезориентация; РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоции; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность (деперсонализация); ППН – психосоматические и психовегетативные нарушения

Таким образом, мы выявили взаимосвязь НПУ с эмоциональном дефицитом (р=0,59). Это объясняется тем, что при автоматическом выполнении, без эмоций своей работы, человек меньше испытывает эмоциональное и психологическое напряжение. Он уверен в своих действиях и операциях и не проявляет тревогу.

Так же выявлена взаимосвязь НПУ с эмоциональной отстраненностью (р=0,46). Это объясняется тем, что при минимальном общении с окружающими, человек меньше конфликтует, тем самым он психологически устойчив уделяя своей работе наибольшее внимание, не заостряя на проблемы других людей.

Так же выявлена взаимосвязь НПУ с неадекватными выборочными эмоциональными реакциями (р=.0,61). Это объясняется тем, что при хорошем настроении человек имеет наиболее устойчивую психику. Высокий

уровень нервно-психической устойчивости является сильным сдерживающим фактором развития эмоционального выгорания.

После проведения комплекса упражнений, мы провели повторное исследование по данным методикам. Результаты повторного диагностирования по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» экспериментальной и контрольной группы респондентов изложены в таблице 2.5 ниже в баллах.

Таблица 2.5

Результаты повторного диагностирования по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» экспериментальной и контрольной группы в баллах

Экспериментальная группа												
№ респонденты	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	ППО	НС	ЗК	ТД	НИЭР	ЭНД	РСЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ЛО	ППН
1.	6	9	4	10	5	5	1	11	10	7	4	6
2.	8	8	8	7	10	3	8	7	9	5	5	5
3.	3	6	11	9	9	8	1	18	4	10	12	6
4.	15	8	6	7	11	4	2	0	19	13	10	10
5.	6	8	13	10	4	6	7	13	0	17	5	4
6.	14	7	8	4	3	7	9	9	0	0	5	7
7.	10	11	5	2	12	2	15	5	5	8	14	10
8.	11	8	10	7	9	2	4	9	21	10	8	11
9.	8	7	6	5	10	4	6	8	8	15	9	8
10.	11	21	11	13	5	9	11	4	20	9	6	11
11.	13	20	5	10	14	8	10	7	7	16	4	13
12.	3	7	4	7	13	6	13	5	1	8	5	3
13.	6	21	9	11	5	5	11	14	4	1	10	6
14.	8	5	11	13	15	14	11	11	9	14	11	8
15.	13	5	14	10	10	5	10	7	5	6	6	13

Окончание таблицы 2.5

Средний балл симптомов	9	10	9	8	8	13	8	9	7	9	8	7
Средний балл фаз	36				30				31			
Контрольная группа												
16.	10	22	18	12	11	6	9	8	17	11	15	2
17.	14	5	15	10	10	14	15	10	12	12	14	9
18.	5	9	12	12	9	11	12	15	8	10	9	8
19.	6	7	15	11	5	10	5	8	9	10	15	10
20.	5	14	9	11	8	5	11	11	21	12	9	3
21.	8	4	4	4	15	7	10	16	14	9	10	3
22.	9	21	15	14	7	11	15	11	19	9	9	2
23.	11	15	10	13	6	8	14	8	8	10	7	3
24.	11	22	7	17	6	9	11	10	21	11	7	1
25.	13	20	6	19	17	9	10	9	15	8	7	3
26.	8	14	12	20	10	9	13	11	14	10	8	3
27.	15	8	6	5	12	9	10	17	17	9	9	3
28.	11	17	5	5	10	9	7	8	9	9	9	3
29.	12	8	8	17	10	8	10	11	11	10	9	2
30.	13	7	5	9	10	8	3	7	9	12	7	1
Средний балл симптомов	11	15	8	12	19	9	10	11	14	9	9	3
Общий балл фаз	46				39				35			

Примечание: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НИЭР – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально-нравственная дезориентация; РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоции; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность (деперсонализация); ППН – психосоматические и психовегетативные нарушения

На рисунках 2.4 и 2.5, мы сравнили результаты по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» экспериментальной и контрольной группы в процентном соотношении

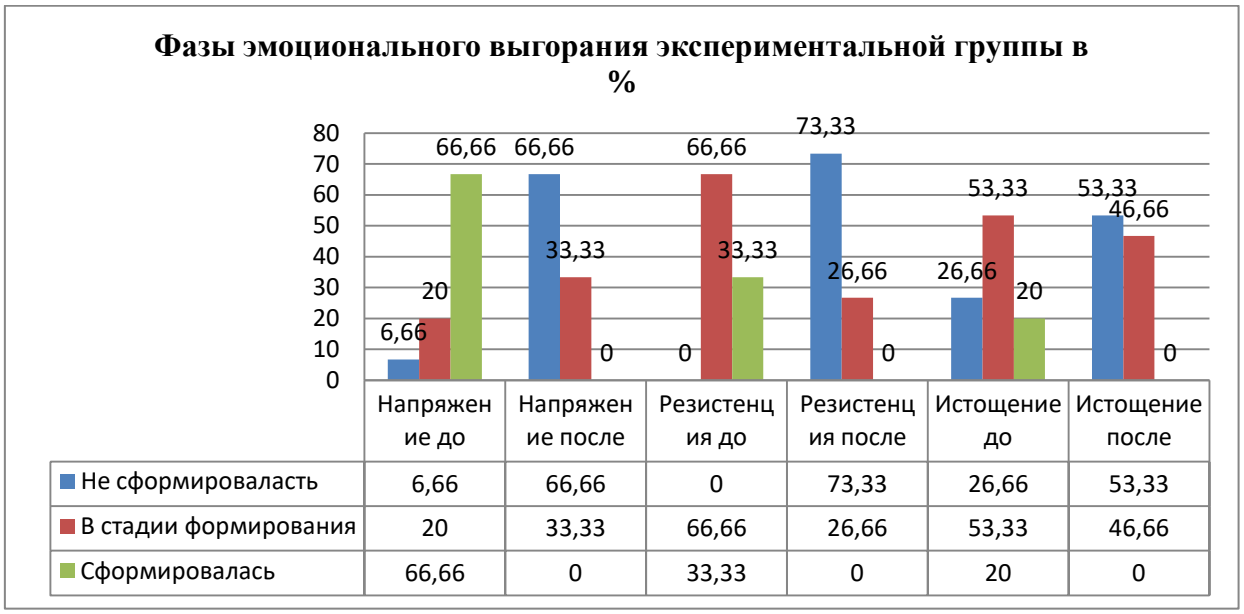

Рис. 2.4 Анализ сравнения результатов по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» экспериментальной группы в процентном соотношении

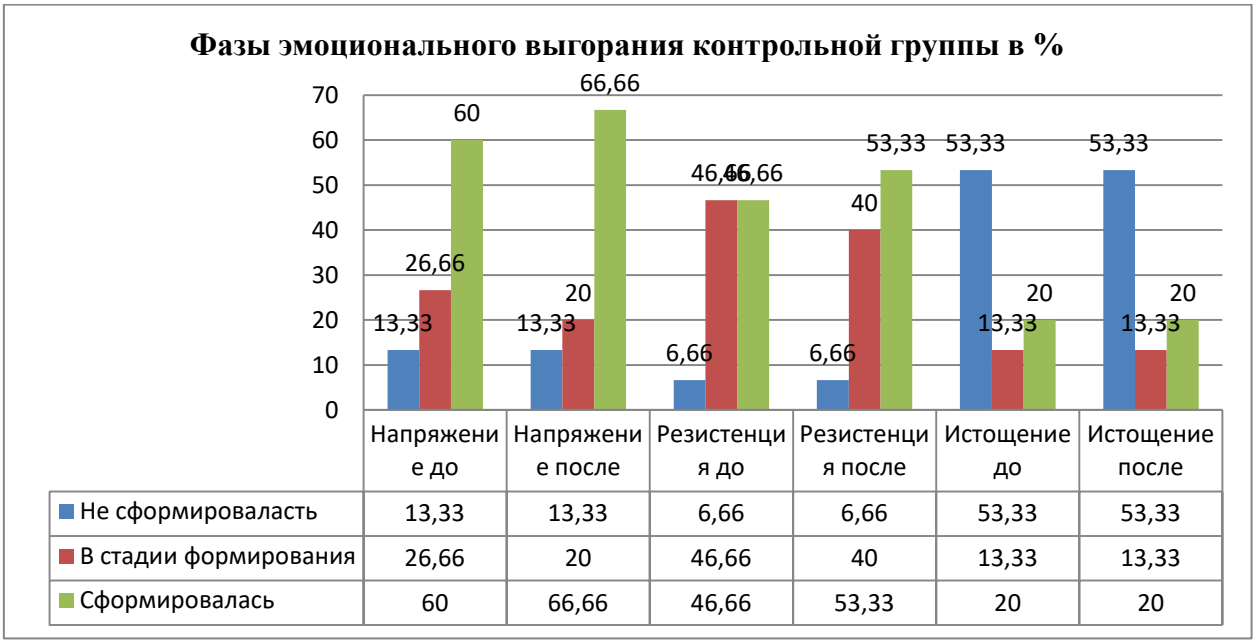

Рис. 2.5 Анализ сравнения результатов по методике В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» контрольной группы в процентном соотношении

Проанализировав и сравнив данные повторного диагностирования экспериментальной и контрольной группы, мы выявили, что у экспериментальной группы фаза «Напряжение» не сформирована – 36 баллов. Эта фаза является «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. У 66,66% (10 человек) не выраженная фаза, у 33,33% (5 человек) в стадии формирования. Из проявленных симптомов в стадии сложения находиться неудовлетворение собой. Респонденты недовольны результатами своего труда, низко оценивают качество своей работы, обесценивают свои усилия.

Фаза «Резистенция» тоже находиться в стадии не формированности – 30 баллов. 73,33% (11 человек) имеют не сформированность данной фазы, а 26,66% (4 человека) в стадии формирования Симптом в стадии сложения только эмоционально-моральная дезориентация. Это развитие безразличия в профессиональных отношениях.

Фаза «Истощения» то же не в стадии формирования – 31 балл. Данная фаза означает психофизическое переутомление, ощущение полного опустошения, отрицание профессиональных достижений, отношение к коллегам, клиентам, начальству становится агрессивно-циничным. 53,33% (8 человек) не выявлена эта фаза в стадии формирования. У 46,66% (7 человек) фаза в стадии формирования. Все симптомы не сложились.

У контрольной группы респондентов фаза «Напряжение» в стадии формирования – 46 баллов. Данная фаза проявляется в ощущении эмоционального истощения, усталости. 20% (3 человека) находятся в стадии формирования напряжения, 13,33% (42 человека) не имеют сформированности этой фазы. Складывающиеся симптомы остались те же: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; тревога и депрессия. Это говорит о том, что респонденты негативно воспринимают свою работу, отношения с коллегами, начальством и клиентами. Они недовольны результатами своего труда, низко оценивают качество своей работы, обесценивают свои усилия. Отмечается повышение

тревожности, депрессивное состояние. Стадия сформирована у 66,66% (10 человек).

Фаза «Резистенция» находиться в стадии формирования – 39 баллов. У 6,66% (51 человек) отмечена не сформированность данной фазы и 40% (6 человек) в стадии формирования. Из складывающихся симптомов так же проявлены неадекватные выборочные эмоциональные реакции, т.е. эффективность работы зависит от настроения. Экономия эмоций, т.е. происходит эмоциональная замкнутость. Редукция профессиональных обязанностей, т.е. идет стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей. Сформирована фаза у 53,33% (8 человек).

Фаза «Истощения» не сформированна – 35 баллов. 13,33% (3 человека) имеют данную фазу в стадии формирования. У 53,33% (8 человек) фаза не сформирована. Из симптомов выявлен складывающийся симптом эмоционального дефицита. Это говорит о том, что респонденты выполняют свою работу «на автомате», не вкладывая себя, свои чувства и эмоции в процесс. Сформирована у 20% (4 человека).

Таким образом, можно сделать вывод, что экспериментальная группа респондентов перестала испытывать эмоциональное истощение, напряжение, но так же остались недовольны собой. У контрольной группы так же отмечается утомление, усталость и напряжение. Но истощения они не испытывают и не проявляют эмоций при работе.

Далее, мы провели повторное диагностирование анкеты оценки нервно-психической устойчивости (НПУ) экспериментальной и контрольной группы. Результаты изложили в таблице 2.6 ниже.

Таблица 2.6

Повторные диагностические результаты анкеты оценки нервно-психической устойчивости (НПУ) экспериментальной и контрольной группы в баллах

Экспериментальная группа				
№ респондента	Шкала НПУ	Шкала искренности	Уровень НПУ	Прогноз
1.	36	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
2.	11	3	Хорошая	Благоприятный
3.	10	2	Хорошая	Благоприятный
4.	37	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
5.	36	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
6.	10	3	Хорошая	Благоприятный
7.	10	0	Хорошая	Благоприятный
8.	11	0	Хорошая	Благоприятный
9.	12	0	Хорошая	Благоприятный
10.	10	0	Хорошая	Благоприятный
11.	11	3	Хорошая	Благоприятный
12.	28	3	Удовлетворительная	Благоприятный
13.	37	2	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
14.	10	1	Хорошая	Благоприятный
15.	29	0	Удовлетворительная	Благоприятный
Контрольная группа				
16.	36	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
17.	16	2	Хорошая	Благоприятный
18.	16	2	Хорошая	Благоприятный
19.	35	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
20.	3	1	Высокая	Благоприятный
21.	30	0	Удовлетворительная	Благоприятный
22.	15	0	Хорошая	Благоприятный

Окончание таблицы 2.6

23.	10	0	Хорошая	Благоприятный
24.	15	0	Хорошая	Благоприятный
25.	11	0	Хорошая	Благоприятный
26.	2	1	Высокая	Благоприятный
27.	2	0	Высокая	Благоприятный
28.	35	0	Неудовлетворительный	Неблагоприятный
29.	10	2	Хорошая	Благоприятный
30.	38	1	Неудовлетворительный	Неблагоприятный

Сравнительный график результатов по анкете экспериментальной и контрольной группы, мы изложили на рисунках 2.6 и 2.7 ниже.

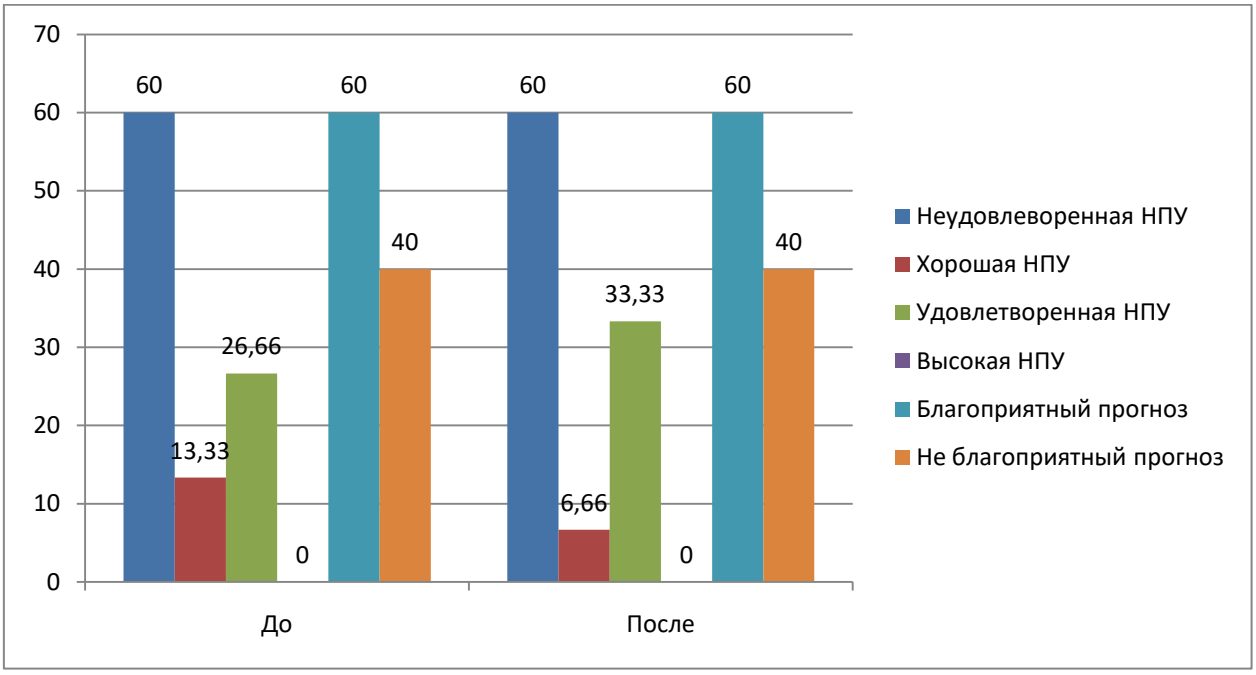

Рис 2.6 Сравнительные результаты экспериментальной группы в процентном соотношении

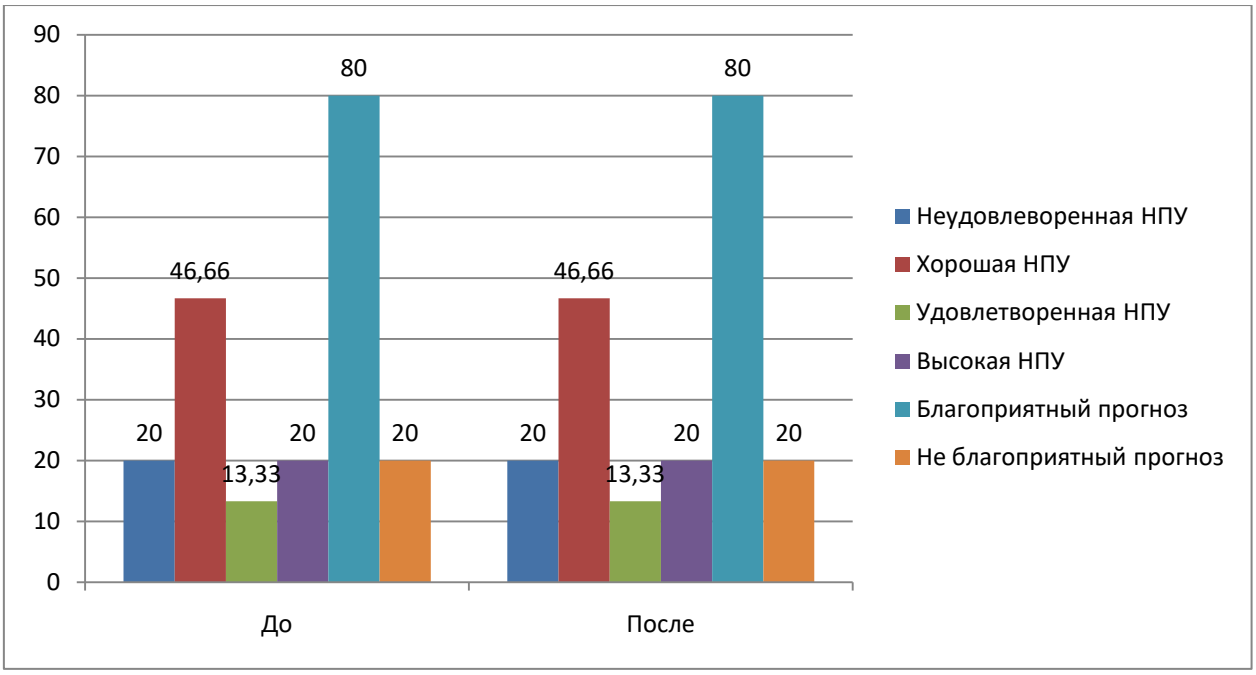

Рис 2.7 Сравнительные результаты контрольной группы в процентном соотношении

Таким образом, мы выявили, что у респондентов экспериментальной группы стал преобладать хороший уровень НПУ – 6,66% (1 человека). Это характеризуется низкой вероятностью нервно-психических срывов, адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности. Возможны единичные, кратковременные нарушения поведения в экстремальных ситуациях при значительных физических и эмоциональных нагрузках. Неудовлетворительный уровень НПУ составил 60% (9 человек). Это характеризуется склонностью к нарушениям психической деятельности при значительных психических и физических нагрузках. У 33,33% (5 человек) удовлетворительный уровень НПУ. Это характеризуется возможностью в экстремальных ситуациях умеренных нарушений психической деятельности, сопровождающихся неадекватными поведением, самооценкой и (или) восприятием окружающей действительности. Высокий уровень не выявлен.

У контрольной группы респондентов так же выражен хороший уровень НПУ – 50% (6 человек). 20% (3 человека) имеют высокий уровень НПУ. Это характеризуется низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции. 20% (3 человека) имеют неудовлетворительный уровень НПУ и 13,33% (2 человек) удовлетворительный уровень НПУ. Хороший уровень – 7 человек 46,66%.

Таким образом, в целом у экспериментальной группы 60% (9 человек) благоприятный прогноз НПУ, а у 40% (6 человек) неблагоприятный. И у контрольной группы 80% (12 человек) благоприятный уровень НПУ и 20% (3 человек) не благоприятный.

Для выявления изменений после проведения комплекса упражнений, мы применили статистическую обработку данных Т – критерий Вилкоксона и отразили результаты экспериментальной и контрольной группы в таблице 2.7 ниже. Критерии: $T_{Эмп}$ = 15, $p \leq 0.01$ (19); $p \leq 0.05$ (30). Достоверность различий обозначили Н1, не достоверность Н0.

Таблица 2.7

Результаты статистической обработки Т – критерий Вилкоксона экспериментальной и контрольной группы

Экспериментальная группа													
Шкалы	Напряжение				Резистенция				Истощение				НПУ
	ППО	НС	ЗК	ТД	НИЭР	ЭНД	РСЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ЛО	ППН	
Экспериментальная группа	15	18	28	19	75	17	3	4	10	11	75	54	12
Достоверность различий	Н1	Н1	Н0	Н1	Н0	Н1	Н1	Н1	Н1	Н1	Н0	Н0	Н1

Окончание таблицы 2.7

Контрольная группа													
Контрольная группа	28.5	51.5	35	47	50	36.5	36	48	51	75	56	45	53.5
Достоверность различий	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0	Н0

Примечание: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НИЭР – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально-нравственная дезориентация; РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоции; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность (деперсонализация); ППН – психосоматические и психовегетативные нарушения

Статистическая обработка данных выявила различия и тем самым наша гипотеза доказана о том, что разработанный нами комплекс упражнений будет способствовать снижению уровня эмоционального выгорания молодежи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Немаловажным фактором эмоционального выгорания молодых специалистов является постоянное взаимодействие с другими людьми. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют чувства, мысли, действия.

Молодежь – социально-демографическая группа, имеющая социальные и психологические черты, обусловленные возрастными особенностями молодых людей, процессом становления их духовного мира, спецификой положения в социальной структуре общества. Возраст молодого человека тесно связан с определенными социально-экономическими процессами. Для молодых людей характерно стремление к подражанию, особенно внешне эффектным действиям, стилю поведения, образу мыслей; стремление к самоутверждению, завоеванию доверия и одобрения старших товарищей (особенно в престижных областях), уважению сверстников; жажда деятельности, динамизм психических состояний, постоянные поиски нового, неизведанного, стремление к приобретению самостоятельности и собственного жизненного опыта, активные поиски своего места в жизни, призвания, связанные со стремлением к самоутверждению и самосовершенствованию. Молодежь как возрастная группа характеризуется специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями.

Молодежь как возрастная группа характеризуется особым образом жизни, социальным статусом и ролевыми ожиданиями, а также местом и функциями в современной общественной системе. Молодёжная общественная организация – это негосударственное добровольное объединение граждан в возрасте от 18 до 30 лет, созданное на основе совместных интересов и целей. Молодежная политика – это система

государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи. Молодежь испытывает разные виды эмоционального выгорания.

Существуют сходства и различия методов психологической профилактики и коррекции. Психологическая профилактика – комплекс мероприятий, направленных на предупреждение развития психических расстройств путем предотвращения действия на организм психотравмирующих факторов, выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости, раннего распознания психических расстройств, предупреждения формирования и хронизации психических заболеваний с проведением лечебно-оздоровительных мероприятий. Существуют много техник и упражнений по снижению и профилактике эмоционального стресса.

Мы предполагаем, что тренинг будет способствовать снижению уровня эмоционального выгорания молодежи. Мы провели эмпирическое исследование. В нем принятии участие 30 специалистов по работе с молодежью. Возраст испытуемых варьирует от 19 до 30 лет. Респонденты были условно поделены на 2 группы: экспериментальная и контрольная.

Мы применили следующие методы исследования: методика «Диагностика эмоционального выгорания В. В. Бойко»; Анкета оценки нервно-психической устойчивости (НПУ).

Первоначальные результаты следующие: экспериментальная группа респондентов испытывает эмоциональное истощение, переживание психотравмирующих обстоятельств и неудовлетворенность собой. Респонденты стремятся к психологическому комфорту и поэтому стараются снизить давление внешних обстоятельств. Они эмоционально замкнутые, испытывают отчуждение, желание прекратить любое общение, стремятся как можно меньше времени тратить на выполнение своих профессиональных обязанностей. У респондентов на фоне общего переутомления развивается эмоциональная бесчувственность. У контрольной группы тоже отмечается

утомление, усталость и напряжение. Респонденты негативно воспринимают свою работу, недовольны результатами труда, обесценивают свои усилия. У них отмечается повышение тревожности, депрессивное состояние. Но истощения они не испытывают. Респонденты выполняют свою работу «на автомате», не вкладывая себя, свои чувства и эмоции в процесс. В целом у экспериментальной группы выражен не благоприятный прогноз НПУ, а у контрольной группы благоприятный уровень НПУ.

Так же мы выявили взаимосвязь НПУ с эмоциональном дефицитом при помощи корреляции Спирмена.

Мы разработали и апробировали тренинг, цель которого: коррекция эмоционального выгорания. И далее снова провели повторное диагностирование.

Повторное диагностирование показало, что у респондентов экспериментальной группы стал преобладать хороший уровень. У контрольной группы респондентов так же выражен хороший уровень. Экспериментальная группа респондентов перестала испытывать эмоциональное истощение, напряжение, но так же остались недовольны собой. У контрольной группы так же отмечается утомление, усталость и напряжение. Но истощения они не испытывают и не проявляют эмоций при работе. И в целом у экспериментальной группы стал благоприятный прогноз НПУ, а у контрольной группы без изменения так же благоприятный уровень НПУ.

Статистическая обработка данных Вилкоксона, выявила различия и тем самым наша гипотеза доказана о том, что разработанный нами комплекс упражнений будет способствовать снижению уровня эмоционального выгорания у молодых специалистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байков Н. М. Общественные молодежные организации как детерминирующий фактор самореализации молодежи / Н. М. Байков – Хабаровск: ДВАГС, 2019. – С. 14-23.

2. Барабанова, М. В – Изучение психологического содержания синдрома выгорания / М. В. Барабанова // Вестн. Моск. ун-та. -2018. – № 1.– 54 с.

3. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – СПб. : Питер, 2018. – 236 с.

4. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 2017. – 105 с.

5. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – Москва : Эксмо, 2019. – 469 с.

6. Борисова, М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2017, – 123 с.

7. Бурматов, В. Актуальные проблемы молодежи / В. Бурматов. – Москва : Наука, 2018. – 361 с.

8. Водопьянова, Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Под ред. Г.С. Никифорова // Психология здоровья – СПб. : СПБГУ, 2017. – 498 с.

9. Волков, Б. С. Психология юности и молодости / Б. С. Волков. – Москва : Трикста, 2017. – 256 с.

10. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Выготский Л. С. Переизд. – Москва : Педагогика. – 2017. – 476 с.

11. Государственная молодежная политика в законодательстве Российской Федерации: Сборник документов / Под общей редакцией В. А. Лукова. – Москва : Социум, 2019. – 254 с.

12. Грановская, Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – СПб : Свет, 2018. – 266 с.

13. Громов, И. А. Молодежь в обществе / под общ. ред. Б. Г. Ананьева, Д. А. Керимова // Человек и общество: социальные проблемы молодежи: учен. записки ЛГУ – Москва : Наука, 2018. – 200 с.

14. Забелин, П. В. Молодёжная политика: стратегия, идеи, перспективы / П. В. Забелин. – Москва : Луч, 2018. – 80 с.

15. Ильинский, И. М. Молодежь и молодежная политика / И. М. Ильинский. – Москва : Знание, 2018. – 207 с.

16. Князев, В. Н. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке / В. Н. Князев // Вестник университета. – 2017. – № 5. – С. 190-195.

17. Козина, Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Н. В. Козина. – Москва : МЕДпрес-информ. 2017 – 256 с.

18. Колесникова, Г. И. Основы психопрофилактики и психокоррекции / Г. И. Колесникова. – Москва : Феникс, 2017. – 192 с.

19. Кон, И. С.. Категория «Я» в психологии / И. С. Кон // Психологический журнал. – 2019. – № 3. – С. 25-38

20. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания / Е. В. Котова. – Красноярск : Красноярский гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2019. – 264 с.

21. Лаврова, О. С., Синдром эмоционального выгорания и методы его предотвращения / О. С. Лаврова // Работник социальной службы. – Москва : Знание, 2017. – 164 с.

22. Лисовский, В. Т. Социология молодежи / В. Т. Лисовский. – СПб. : С.-Петерб. ун-та, 2018 – 361 с.

23. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания / Г. А. Макарова // Вопросы социального обеспечения. – 2018. – №8. – 230 с.

24. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии / К. Маслач. – СПб. : Питер, 2017. – 528 с.

25. Об основных направлениях государственной молодёжной политики в Российской Федерации. – Москва, 2018. – 231 с.

26. Омельченко, Е. Л. Молодежные культуры и субкультуры / Е. Л. Омельченко. – Москва, 2020. – 248 с.

27. Прохоров, А. О. Феноменология регуляции психических состояний / А. О. Прохоров // Психология психических состояний. – Москва : Наука, 2018. – С.263-274

28. Решетова, Т. В. Стресс-менеджмент / Т. В. Решетова – Москва : Вектор, 2017. – 345 с.

29. Рогов, Е. И. Психология становления профессионализма / Е. И. Рогов // Академия психологии и педагогики. – Ростов : ЮФУ, 2017. – 339 с.

30. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорание в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №23. – С.85-95.

31. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых / А. М. Салогуб // Молодой ученый. – 2018. – 364 с.

32. Свенцицкий, А. Л. Краткий психологический словарь / А. Л. Свеницкий – Санкт-Петербург : Прайм – ЕВРОЗНАК, 2018. – 470 с.

33. Социологический словарь / отв. ред.: Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. – Москва : Норма, 2018. – 987 с.

34. Сидоров, П. И. Синдром эмоционального выгорания / П. И. Сидоров // Медицинская газета. – 2018. – 69 с.

35. Трунов, Д. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д. Трунов // Журнал практического психолога. – Москва : МГУ, 2018. – № 8. – 312 с.

36. Чернисс К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет / К. Чернисс. – Москва : Знание, 2018. – 302 с.

37. Черкашина, Е. Ю. Учебное пособие по общей психологии / Е. Ю. Черкашина. – Москва : Наука, 2017. – 209 с.

38. Чутко, С. Синдром эмоционального выгорания: клинические и психологические аспекты / С. Чутко. – Москва : Вектор, 2019. – 401 с.

39. Эльконин, Д. Б. Психология игры / Д. Б. Эльконин. – Москва : Наука, 2017. – 391 с.

40. Яковлева, Н. 50 секретов движения к цели. Как достичь цели без перегрузок и выгорания / Н. Яковлева. – Москва : Издательские решения, 2017. – 827 с.

Приложение 1

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

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

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

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

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

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

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

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70.Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74.Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78.Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключ

НАПРЯЖЕНИЕ

Переживание психотравмирующих обстоятельств													
No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37–	3	49+	10	61+	5	73–	5

Неудовлетворенность собой													
2–	3	14+	2	26+	2	38–	10	50–	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75–	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2	76+	3

РЕЗИСТЕНЦИЯ

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование													
No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б
5+	5	17–	3	29+	10	41 +	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18–	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78–	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31–	2	43+	5	55+	3	67+	3	79–	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44–	2	56+	3	68+	3	80+	10

ИСТОЩЕНИЕ

Эмоциональный дефицит													
No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б	No	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45 –	5	57+	3	69–	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34–	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Приложение 2

Анкета оценки нервно-психической устойчивости

1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о. них никому не рассказывать.
2. Запоры у меня бывают редко (или не бывают совсем).
3. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
4. Бывают случаи, что я не сдерживаю своих обещаний.
5. У меня часто болит голова.
6. Иногда я говорю неправду.
7. Раз в неделю или чаще я безо всякой видимой причины ощущаю жар во всем теле.
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
9. Бывает, что я сержусь.
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.
12. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Самая трудная борьба для меня – борьба с самим собой.
14. Мышечные судорога и подергивания у меня бывают редко (или не бывают совсем).
15. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
18. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая. как у большинства моих знакомых.
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
21. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.
22. В игре я предпочитаю выигрывать.
23. Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.
24. Сейчас мой вес постоянен (я не полнею и не худею).
25. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных друзей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
26. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности.

27. С моим рассудком творится что-то неладное.
28. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
30. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как прежде.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
32. Думаю, что я человек обреченный.
33. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
34. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
36. Бывает, что при обсуждении некоторых вопросов я особенно не задумываюсь, соглашаюсь с мнением других.
37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
38. Моя внешность меня в общем устраивает.
39. Я вполне уверен в себе.
40. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.
41. Кто-то управляет моими мыслями.
42. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
43. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
44. Счастливее всего я бываю, когда я один.
45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
46. Я люблю сказки Андерсена.
47. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
48. Меня злит, когда меня торопят.
49. Меня легко привести в замешательство.
50. Я легко теряю терпение с людьми.
51. Часто мне хочется умереть.
52. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
54. К вопросам религии я отношусь равнодушно, она меня не занимает.
55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.
56. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
57. У меня были очень необычные мистические переживания.
58. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
59. У меня бывают периоды, когда из-за волнения я теряю сон.
60. Я человек нервный и легковозбудимый.

61. Мне кажется, что обоняние у меня такое же, как и у других (не хуже).
62. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.
64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.
67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.
68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы, переход к любым новым условиям жизни, работы, учебы кажется невыносимо трудным.
70. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.
72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.
73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни, и мне не хочется жить.
74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.
75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.
76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть.
77. Мне трудно проснуться в назначенный час.
78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставлю его безнаказанным.
79. В детстве я был капризным и раздражительным.
80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов, психиатров.
81. Иногда я принимаю валериану, элениум и другие успокаивающие средства.
82. Среди моих близких родственников есть лица, привлекавшиеся к уголовной ответственности.
83. У меня были приводы в милицию.
84. В школе я учился плохо, бывали случаи, когда меня хотели оставить (оставляли) на второй год.

Приложение 3

Тренинг «Гори, но не сгорай»

Разработка и апробация тренинга по коррекции эмоционального выгорания личности.

Цель: коррекция эмоционального выгорания

Упражнения проводятся в помещение с одной отдельной комнатой и одним общим залом.

Материалы и оборудование: стулья, ватман с нарисованным деревом, листья разного цвета, фито чай, шоколад, маршрутные листы, ручки, пластиковая посуда, дротики с мишенью, боксерская груша, диктофон с записью, свеча, карточки с заданиями, дидактические карточки, клубок нитей.

Инструкция: Каждому молодому специалисту выдается лист где, каждый участник для себя составляет (записывает) в течение прохождения упражнений методы борьбы с эмоциональным выгоранием. После завершения всех упражнений, получается памятка по снижению уровня эмоционального выгорания, которую они уносят с собой.

Продолжительность: 4 часа.

1. **Вводная часть** (20 мин.) Проводиться в общем зале.

<u>«Давай знакомиться»</u>

Цель: положительный настрой участников на тренинг, знакомство и установление контакта между участниками.

Психолог: «Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и его имя».

Такое представление требует от участников изобретательности, гибкости мышления, предлагая несколько необычный подход для рассмотрения своих качеств, особенностей личности.

Психолог: «Давайте познакомимся дальше и сделаем это так: каждый по очереди, по кругу, по часовой стрелке, будет называть свое имя, а также одно

из своих реальных хобби, увлечений, и одно желаемое хобби, то, которое Вы хотели бы иметь, но пока это по той или иной причине не осуществилось, тот, кто будет представляться вторым, прежде чем рассказать о себе, повторит то, что скажет первый, а начиная с третьего, все будет повторять то, что расскажут о себе два предыдущих человека. Итак, имя, хобби реальной и хобби желаемое…».

Психолог выдерживает паузу, давая возможность всем подумать. Если кто-то выражает желание начать, тренер начинает тренинг, но только убедившись, что все готовы, и предлагает желающему начать. В результате такого знакомства происходит ощутимое изменение в эмоциональном состоянии группы: каждый предстает перед всеми в новом качестве: группа узнает, что кто-то прыгает с парашютом, а кто-то разводит цветы.

Упражнение «Комплимент»

Участники группы стоят в две шеренги лицом к лицу. Каждый участник проходит между шеренгами. Каждый в шеренге поглаживает проходящего по голове. Приветствуется делать комплименты проходящему используя полученную информацию об участнике из предыдущего знакомства.

Упражнение из теории «поглаживаний» Эрика Берна. Слово «поглаживание» отражает детскую потребность в прикосновениях. Берн заметил, что став взрослыми, люди по-прежнему стремятся прикасаться друг к другу, словно подтверждая свое физическое существование. Но выйдя из детского возраста, люди попадают в общество, где физические контакты строго ограничены, поэтому приходится довольствоваться замещением этой потребности другими формами «поглаживания». Улыбка, короткий разговор или комплимент – все это знаки того, что вас заметили, и это доставляет нам радость.

Мини лекция «Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?». С применением презентации идет обсуждения терминов, методов и способов профилактики эмоционального выгорания. Обсуждение: Как вы

поняли, что такое эмоциональное выгорание? Важно ли оно? Какие методы и способы вы для себя отметили?

Упражнение «Тренируем эмоции»

Психолог: «Вся наша работа проходит в общении. Вербальный контакт дает только 35% информации, а невербальный – 65%. Давайте посмотрим, насколько вы умеете распознавать чужие эмоции.»

Участники группы по очереди берут листок со стола, на котором написана одна из эмоций (радость, страх, гнев, разочарование, неуверенность, обида, ужас, злость, удовольствие, вина, удивление, горе, раздражение, изумление, скука, вдохновение) и должны показать ее без употребления слов, остальные участники должны угадать. Кто угадал – идет показывать следующий.

Рефлексия (30 мин)

Психолог: «Завершите, пожалуйста каждый фразу «Мне сегодня…». Какие ощущения вы сегодня испытали? «Что нового сегодня Вы для себя узнали?». На этом первая встреча подошла к концу. Психолог инструктирует участников к следующей, основной встрече.

Основная часть (190 мин).

Упражнения «Избавление от стресса» (20 мин)

Цель: снятие стресса, напряжения и снижение ситуативной тревожности.

Психолог проводит дыхательную гимнастику: «Первое, что нужно сделать – это сесть в удобное для Вас положение. Выпрямить спину и приподнять подбородок чуть вверх. Сделайте медленный полный вдох через нос так, чтобы сначала наполнить воздухом живот, а затем грудную клетку. Ненадолго задержите свое дыхание. Дальше уже на выдохе сначала расслабляйте и опускайте грудь, а потом уже слегка втягивайте живот. Выполните 10–15 циклов, стараясь при этом сделать как можно глубже вдох»

Упражнение «Проблема». Для снятия эмоционального психологического состояния следует выяснить проблему каждого участника. Эффективным способом в данной ситуации является сравнение наболевшей

проблемы с более глобальными катастрофами мирового масштаба, что позволит ее минимизировать. Обсуждение: Как ваше самочувствие? Трудно ли было определить проблему? Трудно ли было сравнить ее?

Упражнение «Вопрос к себе». Задание: подумайте, что сейчас вас больше всего тревожит, беспокоит. Когда чувствуете, что сталкиваетесь с какой-либо проблемой, и тем более, преувеличиваете ее значение, задайте себе следующие вопросы и попробуйте на них ответить:

Это на самом деле большое дело?

– Подвергается ли в данный момент риску что-то по-настоящему важное?

– Действительно ли это хуже, чем все то, что было прежде?

– Покажется ли это таким же важным через 2 недели, полгода, год, 10 лет..?

– Стоит ли это того, чтобы так переживать?

– Стоит ли за это умереть?

– Что может случиться, если не справлюсь?

– Могу ли я справиться с этим?

Обсуждение: Заполните лист и отметьте для себя полезные для вас упражнения. Какие методы можно использовать при борьбе со стрессом, переживании? Помогли ли вам они? Какие ваши ощущения? Все ли удалось? Что было трудным?

Комната «Истерика» (20 мин)

Цель: снятие негативных эмоций при помощи вербального выплескивания и физических действий.

Упражнение «Вспомнить все». В комнате на столе разложена пластиковая посуда, а так же мягкие игрушки, мячи. На стене дротики с мишенью. В углу груша для бокса. Инструкция: Вспомните самые неприятные истории, которые с вами произошли. Вспомните самого

неприятного человека который вас обидел или негативные слова в свой адрес, т.е. то что у вас вызывает плохие эмоции.

Упражнение «Выплеск эмоций». Инструкция: дайте выход негативным эмоциям, через выкидывания и разбрасывания предметов, кидания дротиков, биении груши, как бы выплескивая все плохое из себя. Прокричите ваш негатив голосом.

Обсуждение: Выйдя из комнаты, добавьте пункт техники для снятия негативных эмоций. Как ваше самочувствие? Трудно ли было выплеснуть свои эмоции? Что далось легко, а что трудно?

Упражнения «Релаксации» (30 мин)

Цель: снятие психического напряжения, возбуждения, снижение чувства тревоги и депрессии, расслабление.

«Расслабление». Инструкция: примите удобную позу. Расслабление начинаем с кончиков пальцев ног… Расслабляются ступни… щиколотки… икроножные мышцы… коленные суставы… бедра… Чувствуем, как будто теплая волна поднимается снизу вверх от кончиков пальцев ног до макушки… Расслабляются ягодичные мышцы и тазобедренные суставы… Затем начинают расслабляться кисти рук… запястья… предплечья… локти… плечи… плечевые суставы… Расслабляются мышцы спины снизу вверх («веером»)… Тело как бы обмякло… стало тяжелым… неподвижным… Нет желания поднять ни руки, ни ноги… Нет желания произнести ни единого слова… Начинают расслабляться мышцы живота… грудной клетки… Расслабляются мышцы внутренних органов, очень глубоко… Дыхание становится ровным и спокойным… Воздух как будто бы сам проникает в грудную клетку без особых усилий… Очень хорошо, глубоко расслабляются мышцы шеи и языка… Расслабляются глазные яблоки… все мышцы глаз и все мышцы лица… Разглаживаются все морщинки… Лицо принимает спокойное умиротворенное выражение… И, наконец, расслабляются все мышцы головы».

«Звуковая гимнастика»

Инструкция: сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки в течение 30 сек.:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

Обсуждение: добавьте в свой лист технику для расслабления и снятия психического напряжения. Как ваше состояние?

Упражнения на избавления стресса и проблем (20 мин)

Цель: избавление от стресса и проблем.

Упражнение «Выброси плохое». Для выполнения необходимы карандаши или фломастеры, при помощи которых необходимо изложить свое самое плохое состояние на бумаге, выбирая соответствующие цвета и изображения. После рисунка можно выразить эмоции словами, написав их на обратной стороне листа. Окончив выражать свое настроение, «шедевр» следует порвать, избавившись от негативных эмоций и выкинуть в ведро»

Упражнение «Сжигание проблем». На листочке необходимо написать все проблемы которые у вас на данный момент существуют. Зажгите свечку и сожгите его со словами: «У меня больше нет проблем».

Обсуждение: добавьте технику избавления от стресса, проблем и плохого настроения. Что оказалось трудным? Стало ли вам легче душевно?

Упражнение «Будущее» (20 мин)

Цель: настроиться на позитивное будущее, развить позитивное мышление.

Инструкция: на столе лежат карточки с заданиями. Нужно заменить фразы на позитивные, например:

1. Я не сомневаюсь…(Я уверен)
2. У меня не получится…
3. Мне не везет…
4. Я не хочу потерять…
5. У меня нет времени…
6. У меня нет денег…
7. Я не люблю… (например, какой-то фрукт)
8. Нет, но как же... это не верно…

Далее поблагодарите абсолютно за все что, есть в вашей жизни, даже за трудности и разочарования, ведь они делают вас сильнее, обогащают ваш жизненный опыт. Посмотрите на свою жизнь с точки зрения того, что у вас уже есть, а не с точки зрения того, что чего не хватает. Назовите 5 положительных моментов сегодняшнего дня, за которые вы испытываете благодарность. Такое простое упражнение научит вас держать фокус на положительных сторонах происходящего.

Упражнение «Письмо счастью». Инструкция: напишите письмо, т.е. список того что вам поднимает настроение, то что вы хотели бы совершить для своего удовольствия. И напишите те эмоции которые вам нравиться испытывать. Сравните списки. Совпадают ли ваши действия и желания? Запечатайте в конверт.

Обсуждение: добавьте технику в свой лист настроя на позитивное будущее. Изменились ли ваши представления, планы на будущее?

Упражнение «Переменка смеха» – 15 мин.

Цель: улучшение психологического состояния при помощи смеха.

Психолог: «Американский психолог Дон Пауэлл советует «Каждый день находить повод, чтобы хоть немного посмеяться». Лечебная сила смеха известна всем: смех улучшает кровообращение, пищеварение, смех помогает мозгу выделить эндорфины – природные вещества, снимающие боль.

Помните, тот, кто смеётся, живёт долго! Пометьте это в своих листах». Далее включаются смешные ролики для просмотра.

Упражнение «Паутина» (20 мин)

Цель: осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими; формирование позитивного самовосприятия.

Участники садятся в круг, каждый называет свое имя и рассказывает что-нибудь о себе. Участник берет клубок нити в руки и, рассказав о себе, зажимает свободный конец нити в руке и кидает клубок участнику, сидящему напротив. Если вы ничего не хотите желать себе, то можете просто взять нить в руку, а клубок перебросить следующему». Таким образом, все сотрудники оказываются в «паутине». Ведущий заключает, что получилась паутина, которая связывает всех ее участников в единое целое. Далее следует распутать паутину в обратном порядке

Упражнение «Испорченный телефон» (25 мин).

Цель: сплочение молодого коллектива, снятие напряжения участников, сократить дистанцию в общении; способствовать созданию позитивного эмоционального единства группы.

Инструкция: участники встают в колонну по одному, ведущий встает в конце колонны. Все участники повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом впереди стоящего участника. Затем он жестом показывает какой-либо предмет (надувной шар, часы, и пр.) первый участник поворачивается лицом ко второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему и так далее. Последний участник называет предмет. Условия: все делается молча, только жестами, но можно попросить повторить, участники не должны поворачиваться до тех пор, пока предыдущий участник не хлопнет его по плечу.

Упражнение «Мимика» (20 мин)

Цель: умение привлечь внимание окружающих средствами мимики, пантомимики, передача эмоциональных состояний.

Инструкция:

А) сказать с разными интонациями в голосе слова: «Здравствуй», «До свидания» – громко, тихо; кратко, растянуто; заикаясь, убедительно, утвердительно; восторженно, задумчиво; вызывающе, скорбно; нежно, грубо; иронически, шутливо, злобно; тоном ответственного работника; разочарованно торжественно и т.д.

Б) войти как глубокая старушка, артистка балета, солдат и т.д.

В) улыбнуться как победитель; побежденный; подхалим, начальнику, начальник подчиненному, мать младенцу.

Рефлексия (30 мин)

Цель: завершение на позитивной ноте, обмениваясь эмоциями. Обсуждение за круглым столом с чашкой фито чая и шоколадом.

Психолог: «Завершите, пожалуйста каждый фразу «Мне сегодня…». Какие ощущения вы сегодня испытали? Изменилось ли ваше состояние? Возникали ли трудности и в чем? Зачитайте свой список составленный во время прохождения упражнений. Полезные ли данные советы? Будите ли пользоваться ими? Каковы изменения во взгляде на будущее? Улучшилось ли ваше настроение? Каковы ваши пожелания?

Пожелания «Золотая рыбка»

На столе стоит аквариум, в нем находятся картонные рыбки золотистого цвета. На доске висит контур рыбы с глазом и ртом. Психолог: «Нам всем хочется поймать «золотую рыбку», которая выполнила бы все наши желания. Я прошу каждого подойти к аквариуму и поймать «свою золотую рыбку». Загадайте желание. Теперь попытаемся сделать из маленьких рыбок одну огромную «золотую рыбку» (маленькие рыбки - это чешуйки большой рыбы). И пусть все желания, которые вы загадали, сбудутся и всегда будут вам сопутствовать успех, удача, отличное расположение духа»

Заключительная часть

Проводится через 2 недели после основной части. Продолжительность: 90 мин.

Обсуждение за круглым столом всего комплекса с чашкой фито чая и шоколадом, участники обмениваются эмоциями и результатами проделанной работы: использовали ли они новые знания, помогла ли им памятка в повседневной жизни. Разбор вопросов от участников.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Зограф Марины Михайловны группы у258-юп
(Ф.И.О. полностью)

на тему Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов
(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 80 странице, содержит приложение(ия) на 17 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: Эмоциональное выгорание молодежи еще более опасно, чем во взрослом возрасте. Значимость темы усиливается особенностями и спецификой деятельности молодых специалистов. Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанный нами тренинг оказывает коррекцию эмоционального выгорания молодежи, а также может использоваться другими психологами.

2. Логическая последовательность материал в выпускной квалификационной работе логически структурирован, изложен научным стилем. Выпускная квалификационная работа состоит из титульного листа, реферата, оглавления, введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений автором изучено достаточное количество научного материала, проведено исследование эмоционального выгорания личности у молодых специалистов, разработан и апробирован тренинг по снижению уровня эмоционального выгорания. Материал в выпускной квалификационной работе изложен с соблюдением внутренней логики, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь.

Итоговые выводы в работе достаточно аргументированы и могут быть использованы в практической деятельности.

4. Полнота проработки литературных источников: для более подробного раскрытия темы, автором использовались научная литература по психологии и специальная литература, касающаяся молодежи и молодежной политики.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков выпускная квалификационная работа носит законченный характер и хорошо структурирована. Полученные результаты экспериментальной работы проиллюстрированы в рисунках, показаны в таблицах. Приложения содержат подробное описание методик, использованных при исследовании, а также полное описание разработанного тренинга.

6. Положительные стороны работы: в работе содержится тренинг, направленный на снижение уровня эмоционального выгорания личности у молодых специалистов.

7. Недостатки работы: из недостатков можно выделить, сложность внедрения некоторых упражнений из тренинга, других существенных недостатков в выпускной квалификационной работе не выявлено.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработаны обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы и изучены в полном объеме.

При проявлении своих способностей, применении знаний и умении использовать различные информационные и библиографические источники, в ходе работы над выпускной квалификационной работой, показан высокий уровень компетенций.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: в предоставленных материалах достаточно аргументированно проанализированы проблемы эмоционального выгорания личности у молодых специалистов. Целесообразно внедрить в практику тренинг, направленный на снижение уровня эмоционального выгорания, как способ профилактики или коррекции.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы: Безверхий Анатолий Алексеевич, директор муниципального молодежного автономного учреждения «Молодежный центр «Центр путешественников» (ММАУ МЦ «Центр путешественников»)

«30» июня 2022 г.

(подпись рецензента)

С рецензией ознакомлен Зограф М.М.

30.06.2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Зограф Марины Михайловны группы у258-ЮП
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 80 страницах, содержит приложение(ия) на 18 страницах.

1. Актуальность и значимость темы Эмоциональное выгорание молодежи еще более опасно, чем во взрослом возрасте. Одни из причин выгорания молодых специалистов – это нереалистичные профессиональные ожидания, недостатки организации труда, отсутствие успешности. Молодые специалисты, приходя на работу, сталкиваются с различными ситуациями, к которым внутренне не готовы, вследствие чего, возникает неуверенность в своих профессиональных знаниях, чувство собственной некомпетентности, неясное видение профессионального будущего, огорчения и разочарования. А также работа часто отнимает практически все свободное время, не оставляя возможности заниматься личной жизнью, что в этом возрасте совершенно необходимо – встречаться с друзьями, систематически заниматься хобби. Синдром эмоционального выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанный нами тренинг оказывает коррекцию эмоционального выгорания молодежи, а также может использоваться другими психологами.

2. Логическая последовательность текста сохранена

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений высокая

4. Полнота проработки литературных источников полная

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков хорошее

6. Положительные стороны работы 1. Подробно описаны и проанализированы основные понятия работы. 2. Предложен оригинальный тренинг по коррекции и профилактике эмоционального выгорания у молодых специалистов.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы дипломница продемонстрировала достаточный уровень самостоятельности, инициативности.

8. Недостатки работы некорректность в выражении

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы в ходе работы продемонстрировано хорошее владение профессиональными и общекультурными компетенциями.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки хорошо.
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Машанов Александр Александрович доцент кафедры психологии, канд. мед. наук, доцент.
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«01» июля 2022г.

(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Зограф Н.Н.
01.07.2022

znanium.com
электронно-библиотечная система

Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций ИНФРА-М

Обработан файл:**Зограф М.М. ВКР Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов.docx.**

Год публикации: 2022.

Оценка оригинальности документа - 77.52%

Зограф М.М.

01.07.22

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Зограф Марина Михайловна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы У258-101 факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

"Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов"

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«01» июля 2022 г.

(подпись)

ММАУ МЦ «Новые имена»
Юридический адрес: 660025, Россия,
Красноярский край, г. Красноярск
Ул. Академика Вавилова, 25А
Тел. факс: (391)213-07-64
e-mail: mumzkr@mail.ru

Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге

ЗАЯВКА

Организация просит студентку группы у258-юп Зограф Марину Михайловну провести исследование на тему «Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов»

«14» марта 2022 г.

МП

ММАУ МЦ «Новые имена»
Юридический адрес: 660025, Россия,
Красноярский край, г. Красноярск
Ул. Академика Вавилова, 25А
Тел. факс: (391)213-07-64
e-mail: mumzkr@mail.ru

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Зограф Марины Михайловны студентки группы У258-ЮП по теме «Разработка и апробация тренинга, как средства коррекции эмоционального выгорания личности у молодых специалистов» внедрены в деятельность организации. Предложенные материалы будут использованы психологом при коррекции, а также профилактике эмоционального выгорания сотрудников учреждения.

«28» июня 2022г.

МП