

Федеральное государственное казенное учебное заведение
высшего профессионального образования
«СИБИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО КОНТРОЛЮ ЗА ОБОРОТОМ НАРКОТИКОВ»

**ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА
И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР**

Методические (практические) рекомендации

Красноярск
СибЮИ ФСКН России
2012

УДК 616.89
ББК 58

Рецензенты: Е.Н. Панина – специалист направления ПФО ЦПП №2 ГУВД по Красноярскому краю, кандидат психологических наук, подполковник милиции;
Т.В.Коробицина – профессор кафедры криминалистики, доктор медицинских наук, полковник милиции.

Методические (практические) рекомендации подготовлены: к.м.н., доцентом М.А. Лисняк (СибЮИ ФСКН России); д.м.н., профессором Н.А. Горбач (СибЮИ ФСКН России); Т.С. Нурисламовой (СИБУП); Т.В. Трешко (СибЮИ ФСКН России).

Профилактика профессионального стресса и эмоционального выгорания у преподавателей вузов правоохранительных структур : методические (практические) рекомендации / М.А. Лисняк [и др.]. – Красноярск : СибЮИ ФСКН России, 2012. – 68 с.

В методических (практических) рекомендациях описано современное состояние проблемы эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава вузов, обозначены подходы к первичной профилактике и коррекции данных состояний, приводится описание специально разработанной программы социально-психологического тренинга по профилактике эмоционального выгорания у преподавателей.

УДК 616.89
ББК 58

© СибЮИ ФСКН России, 2012.
© Коллектив авторов, 2012.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ	6
1.1. Понятие синдрома эмоционального выгорания	6
1.2. Стадии и формы проявления синдрома эмоционального выгорания	9
1.3. Факторы, оказывающие влияние на формирование эмоционального выгорания у педагогов	13
1.4. Специфика развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов высшей школы	16
2. ТРЕНИНГ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.....	25
2.1. Организация и методологическое обоснование исследования	25
2.2. Проведение исследования и анализ результатов	26
Заключение	36
Список рекомендуемой литературы.....	39
Приложение.....	41

ВВЕДЕНИЕ

Во всех цивилизованных странах профессия педагога очень уважаема, так как именно учитель в школе, а позже преподаватель в вузе не только обучают человека новым знаниям, но и формируют мировоззрение нового поколения, закладывают основы культуры. Путь профессионального становления личности педагога, как правило, очень длителен и требует огромного вложения сил и средств как со стороны самого человека, так и общества. Поэтому общество заинтересовано в профессиональном долголетии педагогического корпуса и его благополучии в широком смысле этого слова, так как это во многом определяет успешность их работы.

Преподавательский труд, с одной стороны, благородный и социально значимый, с другой – чреват нервно-психическими перегрузками, эмоциональными стрессами и эмоциональным выгоранием.

Эмоциональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Синдром «выгорания» возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Опасность выгорания состоит в том, что это не кратковременный преходящий эпизод, а долговременный процесс «сгорания дотла». Выгорающий человек начинает испытывать неуверенность в себе и неудовлетворенность личной жизнью. Не находя достаточных оснований для самоуважения и укрепления позитивной самооценки, развития позитивного отношения к собственному будущему и теряя, таким образом, смысл жизни, он старается найти его через самореализацию в профессиональной сфере. Ежедневная работа, иногда без перерывов и выходных, с постоянной физической, психологической нагрузкой, осложненная напряженными эмоциональными контактами ведет к жизни в состоянии постоянного стресса, накоплению его последствий, истощению запаса жизненной энергии человека и как результат – к серьезным физическим заболеваниям.

Исследования показывают, что не только каждая профессия, но и специальность имеют характерные признаки, приводящие к профессиональной деформации, которая развивается в наибольшей степени у работающих в системе «человек – человек» (Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов, А.А. Реан, Е.И. Рогов и др.). Например, глубина и длительность протекания синдрома профессионального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения

отличается от глубины и длительности протекания синдрома профессионального выгорания педагогов высшей школы¹.

Исследования показывают, что преподаватели как профессиональная группа отличаются крайне низкими показателями здоровья, которое снижается по мере увеличения стажа работы в учебном заведении. Установлено, что спустя 10–15 лет педагогической деятельности преподаватель оказывается в состоянии психологического кризиса: развивается истощение нервной системы, эмоциональное выгорание. Это не случайно, так как работа преподавателя отличается высоким психоэмоциональным напряжением. В ведомственных вузах на преподавателей ложится дополнительная нагрузка, связанная с прохождением правоохранительной службы.

Эмоциональное выгорание приводит к эмоциональной сухости педагога, личностной отстраненности и игнорированию индивидуальных особенностей обучающихся, оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения преподавателя. В связи с этим многие педагоги могут отмечать у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость).

Синдром эмоционального выгорания выступает как механизм психологической защиты в ответ на психотравмирующие воздействия, к числу которых в деятельности педагога можно отнести высокую степень ответственности, отсроченные результаты работы, конфликтные ситуации с начальством, коллегами и обучающимися, низкий престиж профессии в современном российском обществе. Выгорание – это отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

В данной работе, изучив синдром эмоционального выгорания у профессорско-преподавательского состава ведомственного вуза (на примере Сибирского юридического института МВД России), мы предлагаем курс тренинговых занятий с преподавателями, направленный на профилактику данного нарушения.

Предлагаемые методические рекомендации могут быть использованы в учебном процессе при изучении курса «Психология», будут полезны сотрудникам кадровых и психологических подразделений вузов.

¹ Родионов В.А. Взаимодействие педагога и психолога в учебном процессе. Ярославль: Полиграфия, 2001.

1. СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

1.1. Понятие синдрома эмоционального выгорания

Синдром эмоционального выгорания (в англоязычной литературе – «burnout» – сгорание, выгорание, затухание горения) стал обсуждаться в литературе сравнительно недавно, с 70-х годов прошлого века. Впервые его применил Freudenberger (1974) для описания деморализации, разочарования и крайней усталости у работников психиатрических учреждений.² Дальнейшие исследования показали, что подобные нарушения не редкость среди врачей других специальностей, менеджеров, продавцов, учителей, то есть среди работников, которые по долгу службы постоянно находятся в окружении людей и общаются с ними. С конца XX века эмоциональное выгорание активно изучается психологами и психиатрами (Р. Шваб, К. Маслач, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк, В.В. Бойко и др.).

Существуют различные определения синдрома, однако в наиболее общем виде он рассматривается как долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим синдром эмоционального выгорания обозначается рядом авторов как «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием профессионального длительного стажа³.

Данный синдром наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий. Многочисленные исследования показывают, что ключевую роль в его формировании играют эмоционально затрудненные или напряженные отношения в системе «человек – человек», например отношения между лечащим врачом и трудными больными, отношения между руководителем и подчиненными в конфликтных ситуациях или при неблагоприятном психологическом климате в коллективе.⁴

Наиболее ярко синдром выгорания проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Вероятность появления дан-

² Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005. С.30.

³ Филина С.О. Синдром профессионального выгорания // Школьный психолог. 2003. №36. С.18–19.

⁴ Там же.

ной проблемы увеличивается по мере возрастания частоты и продолжительности контактов разрушительной или раздражающей природы.

Соответствующим образом эмоциональное выгорание соотносится с количеством и качеством контактов, которые профессионал имел со своими подчиненными, клиентами, подопечными.

Интерес к этому психологическому феномену не случаен, ученые выявили много негативных последствий этого нарушения, причем не только для работника, но и для его ближайшего окружения. «Выгоревший» человек становится раздражительным, конфликтным, начинает «экономить» эмоции, что приводит к нарушениям межличностных связей в семье, с друзьями. Снижается трудоспособность, работник выполняет свои обязанности формально, теряет интерес к повышению своей квалификации, а порой серьезно задумывается о смене деятельности. При значительном проявлении синдрома эмоционального выгорания возрастает риск психосоматических расстройств. Для сотрудников правоохранительных органов появляется угроза профессиональной деформации личности, вероятность совершения агрессивных действий как в отношении других, так и самоагрессии.

К условиям, способствующим развитию обозначенной проблемы, большинство авторов относят особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих работников. Часто эти факторы называют внешними и внутренними, или личностными и организационными.⁵ В преподавательской деятельности внешними факторами выступают ненормированный рабочий день, интеллектуальные и эмоциональные перегрузки, невозможность в полном объеме прогнозировать результаты своего труда, относительно низкая заработная плата. В ведомственных вузах к вышеперечисленному следует добавить дополнительную нагрузку, связанную с прохождением службы в правоохранительных органах. К внутренним факторам относят низкую коммуникативную компетентность, отсутствие навыков саморегуляции, пессимистический взгляд на мир, слабую креативность, что значимо и для преподавателей высших образовательных учреждений.

В настоящее время хорошо известны три модели выгорания и соответствующие им методы оценки. Согласно первой, одномерной модели, выгорание – это состояние физического, психического и эмоционального истощения, вызванное длительным пребыва-

⁵ Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. 2001. №3. URL: <http://psyjournal.ru/j3p/pap.php?id=20010311>.

нием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Данная трактовка близка к пониманию выгорания как синдрома хронической усталости. Приверженцы одномерного подхода не ограничивают выгорание какими-либо определенными профессиональными группами.

Согласно второй модели выгорание рассматривается как двухмерный конструкт, состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации, которая проявляется в ухудшении отношения к другим людям (подчиненным, коллегам), а иногда и к самому себе.⁶

Наиболее распространенной является третья, трехкомпонентная, модель синдрома выгорания. Она предложена американскими исследователями К. Маслоу и С. Джексоном. В соответствии с данной моделью выгорание понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукации своих личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая – деперсонализация – проявляется в деформации отношений с другими людьми. Третий компонент сгорания – редукация личных достижений – может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

В узком смысле профессиональная деформация – это психологические изменения, которые начинают негативно влиять на профессиональную деятельность и психологическую структуру личности.⁷

Признаки синдрома могут развиваться быстрее у специалистов службы занятости, полиции, системы здравоохранения, социального обеспечения – то есть всех тех, кто имеет дело с клиентами, находящимися в негативном эмоциональном состоянии, имеющими различные физические и психические дефекты (безработные, мигранты, люди с тяжелыми или хроническими заболеваниями, инвалиды, преступники). Не случайно один из первых исследователей этого явления К. Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное выгорание – плата за сочувствие». У педагогов, кото-

⁶ Спиридонов В. Клеймо учителя // Школьный психолог. 2005. №6. С.15–18.

⁷ Филина С.О. Указ. соч.

рые работают с маленькими детьми, это синдром развивается медленнее.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или освобождения от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье) профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки»⁸.

Центральным звеном синдрома выгорания выступает дефицит какого-либо психологического качества, способности или личностной черты, необходимой для успешной работы в рамках определенной профессии. По аналогии с понятием синдрома в медицинской психологии этот дефицит играет роль первичного дефекта. Он приводит к возникновению характерной симптоматики – набора определенных профессиональных затруднений и проблем. Такие трудности преодолеваются различными способами или компенсируются, обеспечивая постепенную адаптацию к профессии вузовских педагогов.

1.2. Стадии и формы проявления синдрома эмоционального выгорания

Синдром эмоционального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (Маслач, 1982) – три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности.⁹

1 стадия – на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, провалы в памяти, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий. Характеризуется также приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи; возникает состояние тревожности, неудовлетворенности, потребность в уединении. В зависимости от характера деятельности, величины

⁸ Резер Т.М. Профессиональная деформация педагога // Профессиональное образование. 2006. №2. С.12–14.

⁹ Родионов В.Учительский стресс // Школьный психолог. 2006. №4. С.24–29.

нервно-психических нагрузок и личных особенностей специалиста первая стадия может формироваться в течение трех-пяти лет.

2 стадия – наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями), нарастание апатии к концу трудовой недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, головные боли, простудные заболевания), повышенная раздражительность. Возникают недоразумения с учениками, профессионал в кругу коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них. Время формирования данной стадии в среднем от пяти до пятнадцати лет.

3 стадия – собственно личное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оупение, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек стремится к уединению. На этой стадии ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем людьми. Такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса ко всему. Стадия может формироваться от десяти до двадцати лет.

Симптомы эмоционального выгорания.

1. Психофизические симптомы:

- чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (синдром хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- 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 всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

2. Социально-психологические симптомы:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);

- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха в невозможности справиться с порученным делом;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»);

3. Поведенческие симптомы:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее;
- сотрудник заметно меняет рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);
- постоянно, без необходимости берет работу домой, но дома ее не делает;
- если педагог одновременно является руководителем, то он затрудняется в принятии решений;
- появление (нарастание):
 - чувства бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
 - невыполнения важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
 - дистанцированности от сотрудников и клиентов, повышения неадекватной критичности;
 - злоупотребления алкоголем, количества выкуренных за день сигарет, применения наркотических средств.¹⁰

Важнейшим фактом можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Поэтому для таких людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более успешных

¹⁰ Филина С.О. Указ. соч.

социально. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними.

Заниженная самооценка во многом определяет развитие трудоголизма, высокую мотивацию успеха, вплоть до перфекционизма, стремление все и всегда сделать очень хорошо, желательнее 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 резких агрессивных вспышек в его адрес.

Следующая особенность – это склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, в которой необходимо выйти из роли, например поучаствовать в спортивном празднике, принять участие в тренинге, 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 проявление тех или иных психосоматических заболеваний.¹¹

Настораживающим моментом профессиональной деформации является нарастание по мере увеличения педагогического стажа негативного отношения к личной жизни и близким людям. Это, в частности, позволяет объяснить бытующее мнение, что учителя, как правило, не умеют воспитывать собственных детей.

Полная идентификация с образом учителя, возникающая в процессе многолетней работы, приводит к такой перестройке личности, когда педагог перестает различать «рабочую» и «нерабочую» сферу жизни. В результате школьные учителя очень часто переносят образцы профессионального поведения в частную жизнь, пытаясь в любых жизненных ситуациях сохранить позицию «учителя», и учат окружающих «жить». В лучшем случае это вызывает раздражение окружающих, чаще – отчуждение.

Учителям, как представителям профессиональной гильдии, ценности свободы не близки и не дороги. Адаптация к профессии требует отказа от нее. Поэтому, оказавшись вдруг в ситуации выбора, учителя часто испытывают дискомфорт и ждут указаний «сверху».¹²

¹¹ Резер Т.М. Указ. соч.

¹² Хухлаева О. Давайте учиться не «гореть» // Школьный психолог. 2006. №4. С.20–23.

1.3. Факторы, оказывающие влияние на формирование эмоционального выгорания у педагогов

Исследователи выделяют три вида факторов, влияющих на эмоциональное выгорание.

1. Личностный фактор – это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства (А. Пани, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, он становится достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой – синдром развивается быстрее. Его развитию способствует также неудовлетворенность своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

2. Ролевой фактор. Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (Х. Кьюнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо). Слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности в каком-то смысле предохраняет работника от развития синдрома выгорания, несмотря на то что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

3. Организационный фактор. На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей), либо не получающая должной оценки.

Негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором шеф не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы. Внутренних предпосылок оказывается недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное сгорание. К этому всегда подключаются внешние факторы, связанные с организацией работы и социально-культурными условиями общества.¹³

В организации работы можно выделить три момента. Один из них – это неэффективный стиль руководства: либо излишне жест-

¹³ Архитектор Э. Педагог о здоровье не думает // Аргументы и Факты: Здоровье. 2004. №6. С.7.

кий «мужской», либо излишне мягкий «женский», нередко нечеткий и неуправляемо эмоциональный. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищенности. «Женский» стиль руководства поднимает чувство тревоги до непереносимого, поскольку неопределенные требования ставят под угрозу реализацию перфекционизма, а значит – целостность собственной личности.

Также угрозой перфекционизму является работа в условиях временного дефицита. Поскольку такие люди будут стараться все делать хорошо, недостаток времени приведет их не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и появлению психосоматических расстройств.

Третий момент – это отсутствие сплоченного социального окружения, которое могло бы оказать поддержку, способствовать усилению «Я» человека за счет присоединения к сильному «Мы» и таким образом снизить риск эмоционального сгорания. В качестве иллюстрации этого положения можно привести пример Н.Е. Водопьяновой¹⁴, которая отмечает, что уровень сгорания у израильских менеджеров ниже, чем у американских. При этом считается, что уровень жизни в Америке существенно выше. Данное явление объясняется тем, что израильтяне получают поддержку от ощущения чувства социальной сплоченности.

Подводя итог, отметим, что основными факторами, вызывающими синдром эмоционального сгорания, являются:

- высокая эмоциональная включенность в деятельность;
- жесткие временные рамки (урок, семестр, учебный год);
- отсутствие осознания обратной связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам;
- несбалансированность организационных моментов в педагогической деятельности (нагрузка, расписание, кабинет, моральное и материальное стимулирование);
- жесткий контроль со стороны администрации и ответственность перед родителями, обществом за результат своей деятельности.

Анализ психических состояний во время проявления данного нарушения показывает, что эмоциональное выгорание является сложным состоянием, включающим в себя несколько составляющих, имеющих негативную эмоциональную окраску. Оно является неравновесным и отклоняется от оптимального уровня, как в сто-

¹⁴ Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Указ соч.

рону снижения психической активности, так и в сторону повышения.¹⁵

Структура синдрома эмоционального выгорания представлена тремя фазами – напряжением, резистенцией, истощением. Каждой фазе соответствуют определенные симптомы нарастающего выгорания.¹⁶

Динамика развития синдрома эмоционального выгорания определяется усложнением симптомокомплекса постепенного, циклического перехода от одной фазы к другой.

Переход с одной фазы на другую свидетельствует о том, что специалист самостоятельно не справляется с психофизическими нагрузками, а способы саморегуляции являются малоэффективными.

«Педагогический кризис» наступает примерно через 10–15 лет работы, когда педагог утверждает себя в профессиональной самостоятельности и индивидуальности. Основная причина подобного кризиса состоит в неостребованности творческих и личных ресурсов педагога или невозможности их рациональной и эффективной реализации в образовательном учреждении из-за формальных требований к профессиональной деятельности. Длительность кризиса может исчисляться месяцами, а порой несколькими годами. В два раза чаще, чем женщины, испытывают кризисные состояния мужчины. Установлено, что к профессиональным деформациям наиболее склонны лица, отличающиеся низкой способностью к релаксации и испытывающие потребность в собственных профессиональных достижениях, признании. В результате из-за невозможности адекватного интенсивного ответа психики на возникающие потребности организм человека отвечает бессознательным включением механизмов психологической защиты, торможением творческих процессов, упрощением профессиональной деятельности, включением патологических механизмов, ведущих к психосоматическим изменениям, профессиональной деформации.¹⁷

¹⁵ Родионов В. Указ. соч.

¹⁶ Хухлаева О. Указ. соч.

¹⁷ Филина С.О. Указ. соч.

1.4. Специфика развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов высшей школы

Психологическое благополучие преподавателя – одна из актуальных проблем современной педагогической психологии. Исследования педагогической деятельности (Т.В. Форманюк, 1994; М.В. Борисова, 2005) показали, что она обладает рядом особенностей, позволяющих характеризовать ее как деятельность, осуществляемую в сложных условиях в виду ее высокой эмоциональной напряженности. Известно большое количество внешних и внутренних условий, которые оказывают негативное воздействие на личность преподавателя, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. Такими условиями могут выступать:

- высокая интенсивность труда;
- большие психоэмоциональные и физические перегрузки (постоянная рефлексия по поводу содержания предмета своей деятельности, необходимость поддерживать высокую концентрацию внимания и контролировать свою деятельность независимо от ситуации и физиологического состояния, отсутствие эмоциональной разрядки, необходимость быть всегда в форме);
- большое количество контактов в течение рабочего дня;
- гиподинамия.¹⁸

Следует также учитывать, что профессия преподавателя – это одна из профессий альтруистического типа, где вероятность возникновения эмоционального выгорания достаточно высока.

Эмоциогенность профессиональной деятельности вызывает нарастающее чувство неудовлетворенности, накопление усталости, психоэмоциональное перенапряжение, что ведет к истощению внутренних ресурсов и выгоранию. Сопутствуют этому физические симптомы: частые головные боли и бессонница, сердечно-сосудистые заболевания. Кроме этого, возникают психологические и поведенческие симптомы: чувства скуки и обиды, снижение энтузиазма, неуверенность, раздражительность, неспособность принимать решения. В результате этого снижается эффективность профессиональной деятельности педагога. Нарастающее чувство неудовлетворенности профессией ведет к снижению уровня квалификации и обуславливает развитие процесса эмоционального выгорания.

¹⁸ Овсянникова Т.Ю. Психологические условия предупреждения синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы : дис. ... канд. психол. наук. Красноярск, 2007.

Труд преподавателя предполагает эмоциональную насыщенность и высокий процент факторов, вызывающих стресс. Эмоции, как правило, амбивалентны: удовлетворение по поводу проведенного занятия, чувство собственной значимости, сопричастности другим людям, но и сожаление, угнетенность из-за неготовности студентов к занятию, сорванной лекции, разочарование в профессии, агрессия со стороны обучаемых и т.д.

Проведенное еще в 20-х гг. XX в. изучение динамики работоспособности учителей подтвердило существование «латентных» факторов индивидуальности, предрасполагающих или препятствующих развитию психической усталости у работающих преподавателей. Исследования по охране труда, выполненные А.С. Шафрановой и ее коллегами, следует отнести к наиболее информативным. Группа ученых, попытавшаяся отыскать «общий критерий трудности и вредности» педагогической деятельности, впервые довольно детально изучила условия и механизмы возникновения профессиональной дезадаптации преподавателей высшей школы.¹⁹

В построенной А.С. Шафрановой классификации в особую группу выделены профессии, относящиеся к области искусств и просвещения, на основании «преобладающего присутствия творческого начала». Позднее она добавила в эту группу врачей, инженеров, ответственных профсоюзных работников. Этой группе дается название «профессии высшего типа» по признаку «необходимости постоянной внеурочной работы над предметом и собой» (профессии среднего (ремесленного) типа подразумевают работу только над предметом, а профессии низшего типа после обучения не требуют работы ни над собой, ни над предметом).

Профессиональную деятельность преподавателя можно отнести к группе «высших профессий», к «совершенно особой», если при анализе каждой профессиональной деятельности обратить внимание на:

- условия работы;
- аппарат, производящий эту работу;
- значение для производства каждого отдельного работника;
- роль, которую профессиональная деятельность играет в психофизиологической жизни каждого сотрудника.

Первая особенность состоит в том, что работа «всегда новая», ряд моментов совершенно не доступны внешнему наблюдению и учету, а доступные моменты требуют особого психологического анализа: механические элементы подчинены творческому

¹⁹ Овсянникова Т.Ю. Указ. соч.

началу (их увеличение свидетельствует или о чрезвычайной ненормальности условий, или о профнепригодности).

Вторая – в том, что у работников механического труда свойства продукта определяются орудием производства, а здесь – характером и свойствами самого исполнителя, причем «наличие всех особенностей психологического профиля не делает человека педагогом-творцом», так как еще необходимо и призвание; каждый создает индивидуальную ценность и любое орудие делает выразителем своей индивидуальности.

Третья – в том, что необходимо путем специальной подготовки развивать до совершенства психические и физиологические способности, ибо в противном случае совершается «насилие над психикой» и как результат – «подавленность, изученность, раздражительность».

Следствием вышеуказанных особенностей деятельности преподавателя является переутомление, которое возникает из-за «высокого участия волевого стимула» и постоянной активности сознания, большого количества внеурочной работы и сложности комплекса рабочих действий. Вышеперечисленное усугубляется частой напряженностью в виде «специфических эмоций».

Большие нагрузки на эмоциональную сферу отмечал и М.М. Рубинштейн, выделяя в «структуре преподавателя» как важнейшие следующие качества: любовь к детям и оптимизм. М.М. Рубинштейн основное значение придавал личности преподавателя. Противоречивость сочетаемых личностных качеств он объяснял тем, что эмоциональная сфера редко осознается и трудноуправляема. Например, умение «вживаться в чужую психику, даже перевоплощаться... но не растворяться в ней»²⁰.

Анализ, сделанный М.М. Рубинштейном, позволяет сделать определенный вывод: только эмоционально зрелая личность в состоянии справиться с трудностями педагогической профессии. В то же время он предупреждал начинающих педагогов, что общество и наука пока что не обеспечивают условий для необходимого самообразования и самовоспитания учителя, поэтому в эмоциональном развитии учитель должен продвигаться сам, чтобы выжить и не деградировать как личность.

Любое общение человека с человеком не есть лишь односторонний акт воздействия, это взаимовлияние, в основе которого, по мнению Б.Г. Ананьева (1980), лежит взаимопереход поступка одного человека в обстоятельство жизни другого.

²⁰ Овсянникова Т.Ю. Указ. соч.

Неизбежен процесс «вживания» в роль другого, необходимость прожить часть жизни другого человека, что не проходит бесследно для субъекта данной трудовой деятельности, оказывает влияние на его личность. Эмпанируя, сопереживая другому человеку, субъект некоторых видов профессий (преподаватели, учителя, врачи и т.д.) как бы усваивает особенности личности партнера по деловому общению. Вживание в образы многих людей является не безопасным для психического здоровья субъекта труда. У работников под влиянием профессии возникает односторонняя профессиональная перцепция, восприятие других людей прежде всего с профессиональной точки зрения и только затем – как личности, как человека.

А.Ю. Левагина (2001) указывает, что проблемы негативного психологического самочувствия у преподавателей могут быть обусловлены не только внешними воздействиями, но и внутренними возмущениями – плохое настроение, нездоровье, страх увольнения. При этом специалисты испытывают двойную нагрузку на психику и здоровье: они вынуждены справляться с собственными проблемами и решать проблемы других. Если таких нерешенных ситуаций скопится слишком много, то человек окажется в тисках тревоги и состояния излишнего беспокойства, которое с течением времени может переходить в стресс, а затем в синдром эмоционального выгорания.²¹

А.К. Маркова (1996) отмечает, что представители профессий типа «человек – человек», к которому относятся преподаватели высшей школы, имеют опасность подвергаться негативному влиянию профессиональной деятельности больше, чем представители профессий «человек – техника», «человек – природа». Это объясняется субъект – субъектным характером профессионального взаимодействия. В 1993 году А.К. Маркова писала, что у педагогов возникают такие профессиональные «болезни общения», как истощение, «выгорание», герметизация и уход от контактов, что является следствием духовного переутомления, эмоционального «вкладывания» в профессиональной деятельности. Эти «болезни общения» могут быть свойственны отдельным периодам профессионального развития. Л.А. Китаева (1997) рассматривает одну из профессиональных болезней общения учителя – выгорание как возникшую вследствие душевного переутомления.

Н.А. Аминовым (1986) изучались склонности к развитию выгорания как базисные предпосылки к выбору педагогической профессии у школьников педагогических классов. Он обнаружил свя-

²¹ Овсянникова Т.Ю. Указ. соч.

зи индивидуальных различий в устойчивости к развитию выгорания с типологическими свойствами нервной системы, что указывает, по его мнению, на существование природных предпосылок к педагогической деятельности.²²

В исследовании Е.Ю. Компан, Н.В. Костиной (2003) доказано, что преподаватели и научные сотрудники имеют достаточно высокий уровень эмоционального выгорания, а доминирующими признаками являются неудовлетворенность личными достижениями и эмоциональное истощение.

Н.В. Мальцева (2005) установила, что уровень синдрома эмоционального выгорания бывает у педагогов наиболее высокий на фазах истощения и напряжения, а наиболее выраженными симптомами являются симптомы психосоматических и психовегетативных нарушений, переживания психотравмирующих обстоятельств. Также учеными была обнаружена связь синдрома выгорания с такими личностными характеристиками, как низкая чувствительность, подозрительность, мечтательность, доминантность.

В исследованиях отечественных авторов (М.В. Борисова, 2005) присутствуют сведения, что у преподавателей с повышенной эмоциональностью, неуравновешенностью может быстрее развиваться истощение энергетических ресурсов. Также выявлено, что низкий уровень эмоциональной саморегуляции, отсутствие гибкости поведения, ценностного отношения к себе и окружающему миру существенно влияет на скорость развития синдрома выгорания. Другими словами, преподаватели, у которых преобладают негативные эмоции, низкий уровень самооценки, более подвержены развитию синдрома эмоционального выгорания.²³

Таким образом, профессиональная деятельность преподавателей осуществляется в особых условиях и связана с влиянием целого ряда негативных факторов (интенсивностью труда, большими психоэмоциональными перегрузками, повышенными нагрузками на зрительный, слуховой и голосовой аппараты, большим количеством контактов в течение рабочего дня, гиподинамией и т.д.), что позволяет причислить ее к стрессогенным профессиям с высоким уровнем психоэмоционального напряжения. В этих условиях возрастает роль внутренних психологических условий, когда человек выступает как преобразователь самого себя и своей жизни, тем самым снижается вредоносное воздействие условий внешней среды и создаются благоприятные условия для деятельности, а также

²² Резер Т.М. Указ. соч.

²³ Филина С.О. Указ. соч.

сохраняется профессиональное здоровье и предотвращается развитие синдрома эмоционального выгорания.

Это значимо и для сотрудников правоохранительных структур, служба в которых является многофункциональной напряженной деятельностью с ненормированным рабочим днем. Данные факторы способствуют возникновению у сотрудников ряда отрицательных эмоций, длительное переживание которых вызывает стресс. В свою очередь, хронический стресс ведет к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации. Так, по данным ИМЦ ГУК МВД, у сотрудников, проработавших более 15 лет, неизбежна профессиональная деформация, которая проявляется в негативных личностных образованиях (подозрительность, жестокость, цинизм, вседозволенность, искажение системы ценностей и т.д.).²⁴

Аттестованные преподаватели ведомственных вузов находятся в особой ситуации: они совмещают службу в органах внутренних дел с педагогической деятельностью. Безусловно, они не работают в опасных для жизни, экстремальных условиях, однако их труд имеет специфические аспекты, многие из которых способствуют развитию профессионального стресса. Как было обозначено ранее, большинство стрессогенных факторов относятся к коммуникативным. Педагогическая деятельность по сути является преимущественно коммуникативной, в связи с этим и высок риск возникновения профессионального стресса.

Авторские исследования и анализ результатов психологического тестирования сотрудников Сибирского юридического института свидетельствуют, что часть преподавателей вуза испытывают психическое напряжение. Значительная часть сотрудников находится в постоянном эмоциональном напряжении, причем у преподавателей оно наблюдается значительно чаще, чем у лиц, не занятых в учебном процессе (соответственно $47,6 \pm 3,4\%$ и $35,3 \pm 3,6\%$, $p < 0,05$). В анкету по изучению состояния здоровья были включены вопросы, касающиеся эмоционального состояния профессорско-преподавательского состава. Так, на вопрос: «Вы чувствовали себя так подавлено, что ничто не могло Вас взбодрить?» (за последние 4 недели) – 4,0% опрошенных ответили «часто», 19,2% – иногда, 29,8% – редко и лишь 47,0% – ни разу. В целом с этими результатами согласуются ответы на другой подобный вопрос: «Вы чувствовали себя упавшим духом и печальным?» – большую часть вре-

²⁴ Профилактика профессиональной деформации сотрудника ОВД : методическое пособие / под общ. ред. Б.М. Бурыкина. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004.С.11–12.

мени – 2,7%, часто – 4,0%, иногда – 25,3%, редко – 35,0%, ни разу – 33,0%.

За предшествовавшие опросу 4 недели спокойно и умиротворенно чувствовали себя 2,7% преподавателей все время, 43,3% – большую часть времени, 27,0% – часто, 16,1% – иногда, 8,2% – редко, 2,7% – ни разу не испытали спокойное состояние. Из участников анкетирования счастливыми себя ощущали за отчетный период: все время – 8,2%, большую часть времени – 24,5%, часто – 27,3%, иногда – 29,0%, редко – 11,0%.

В результате исследования эмоционального состояния установлено, что каждый пятый-четвертый сотрудник нуждается в дополнительном внимании со стороны психологов и, следовательно, проводимой психологической службой работы явно недостаточно. Сложившаяся ситуация является одним из провоцирующих факторов развития синдрома эмоционального выгорания.

В 2009 г. углубленному изучению были подвергнуты результаты обследования 141 сотрудника, из них 84 человека – из числа профессорско-преподавательского состава (ППС), 57 человек – сотрудники, не задействованные в учебном процессе (контрольная группа). Комплекс методик включал в себя опросник В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание», с помощью которого диагностируются не только фазы формирования синдрома эмоционального выгорания, но и отдельные 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. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания». Методика позволяет не только выявить ведущие симптомы «выгорания», но и 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.²⁵

Исследования эмоционального выгорания у сотрудников СибЮИ МВД России по методике В.В. Бойко показали, что у 80,0% испытуемых в группе преподавателей зафиксированы признаки эмоционального выгорания. У этих работников в фазе напряжения наиболее выражен симптом «переживание психотравми-

²⁵ Психология профессионального здоровья / под ред. проф. Г.С. Никифорова. СПб., 2006. С.726–727.

рующих обстоятельств», представляющий собой ответную реакцию на факторы, способствующие формированию эмоционального выгорания. В фазе резистенции у них доминирующими симптомами являются «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», представляющие собой приемы психологической защиты; в фазе истощения ведущими симптомами оказались «эмоциональный дефицит», «личностная отстраненность».

В группе сотрудников, не связанных непосредственно с преподаванием, выраженные признаки эмоционального выгорания выявлены только у 26% опрошенных. В отличие от преподавателей в фазе резистенции доминирующими симптомами оказались «расширение сферы экономии эмоций», «эмоционально-нравственная дезориентация», представляющие собой приемы психологической защиты, в фазе истощения – «эмоциональная отстраненность», «психосоматические и психовегетативные нарушения».

Углубленный сравнительный анализ результатов обследования профессорско-преподавательского состава и сотрудников, не задействованных в учебном процессе, показал, что сформированный синдром был выявлен у ППС значительно чаще ($10,5 \pm 2,5\%$), чем у сотрудников ($3,5 \pm 1,5\%$), $p < 0,05$. При этом сформированная фаза «напряжение» была установлена только в группе ППС ($1,2 \pm 0,9\%$), и представлена в основном симптомами «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «тревога и депрессия».

Заметные различия обнаружены в сформированной стадии «резистенция», которая была выявлена у преподавателей практически в три раза чаще ($9,3 \pm 2,4\%$), чем в контрольной группе ($3,5 \pm 1,5\%$), $p < 0,05$. В обеих группах преобладают симптомы «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» и «редукция профессиональных обязанностей». У ППС присутствует симптом «расширение сферы экономии эмоций», который не наблюдается в контрольной группе. Этот симптом эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с близкими, родными, знакомыми. Происходит своеобразное «отравление общением». Именно то, что раньше ценилось человеком при выборе профессии, становится психотравмирующим фактором и нарушает социальные отношения.

Сформированная фаза «истощение» присутствует также только у респондентов-преподавателей ($1,2 \pm 0,9\%$), представлена в основном симптомами «эмоциональный дефицит» и «эмоциональ-

ная отстраненность», что можно считать своеобразной патологической защитой от прогрессирующего эмоционального выгорания.

Углубленный сравнительный анализ синдрома эмоционального выгорания для стадии формирования показал, что и на данной стадии синдром выявляется чаще у преподавателей вуза ($31,4 \pm 3,9\%$), чем в контрольной группе ($20,8 \pm 3,4\%$), $p < 0,05$. Выявлено разное соотношение формирующихся фаз: фаза «напряжение» – $12,4 \pm 2,7\%$ и $3,5 \pm 1,5\%$, ($p < 0,05$), фаза «резистенция» – $13,1 \pm 2,8\%$ и $17,3 \pm 3,1$ ($p > 0,05$), а фаза «истощение» – только у профессорско-преподавательского состава ($5,9 \pm 1,9\%$).

Различия в выраженности и проявлениях синдрома «эмоционального выгорания» у преподавателей и сотрудников вуза, не задействованных в учебном процессе, требуют создания двух отличных друг от друга профилактических и психокоррекционных программ.

Исследования психологического статуса и эмоционального выгорания у сотрудников вуза показали, что у преподавателей значительно чаще зафиксированы выраженные признаки эмоционального неблагополучия и эмоционального выгорания, чем у лиц, не задействованных в учебном процессе, что требует совершенствования психологической помощи данной категории работников. Полученные в результате исследования данные важны для научного обоснования дифференцированной психологической помощи вузовским преподавателям.

2. ТРЕНИНГ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

2.1. Организация и методологическое обоснование исследования

Полученные нами данные об особенностях формирования и причинах возникновения синдрома эмоционального выгорания позволили создать тренинговую программу по профилактике синдрома эмоционального выгорания. Использование данной программы, как предполагается, снизит уровень выраженности симптомов эмоционального выгорания у педагогов высшей школы.

Тренинг разрабатывался на основе имеющихся данных о факторах, затрудняющих педагогическую деятельность и приводящих к формированию эмоционального выгорания.

Одним из самых частых факторов выступают конфликтные ситуации. Взаимодействие конфликтующих сторон в педагогической деятельности неизбежно приводит к эмоциональному выгоранию. В связи с этим в программу были включены упражнения, при выполнении которых обсуждается проблема конфликтов в педагогическом процессе и совместно с преподавателями находятся наиболее подходящие способы решения конфликтных ситуаций.

Фактором, заметно влияющим на формирование эмоционального выгорания, является неспособность специалиста самостоятельно справиться с психофизическими нагрузками, способы саморегуляции малоэффективны.

На основе этих данных был выделен информационный блок и показаны практические упражнения, которые отрабатываются в ходе тренинга. Педагоги смогут подобрать для себя наиболее подходящие упражнения, которые будут способствовать снижению уровня эмоционального выгорания и быстрому снятию психофизических нагрузок.

На первоначальном этапе нами была проведена диагностика уровня эмоционального выгорания у сотрудников ведомственного вуза с помощью «Методики диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (1 глава, раздел 1.4).

Сотрудникам из группы профессорско-преподавательского состава было предложено участвовать в социально-психологическом тренинге по специально разработанной профилактической программе. Поскольку подлежащая апробации программа носила профилактическую направленность, к участию в

тренинге приглашались преподаватели с несформировавшимся синдромом эмоционального выгорания, однако некоторые симптомы у них уже находились в процессе развития. Это свидетельствует о том, что данные лица испытывают на себе эмоциогенное воздействие профессии и являются основным объектом для проведения своевременных профилактических мероприятий.

Для исследования сформировали экспериментальную группу из 8 человек, смешанную по полу и возрасту. Контрольную группу составили 12 человек преподавателей, с которыми не проводились никакие психокоррекционные мероприятия. Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания» был рассчитан на пять встреч по три академических часа. Проводился тренинг на базе Сибирского юридического института МВД России, в кабинете психологической регуляции. В процессе работы использовались мультимедийные презентации. На заключительном этапе после тренинга в обеих группах была проведена повторная диагностика с использованием «Методики диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Результаты сравнивались с полученными ранее, что позволило нам оценить эффективность разработанного тренинга.

2.2. Проведение исследования и анализ результатов

В результате проведения «Методики диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко до тренинга были получены результаты, которые приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

ДАННЫЕ ПО «МЕТОДИКЕ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» В.В. БОЙКО ДО ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

№	Стадии синдрома		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	2	3	4
Экспериментальная группа			
1	3	18	11
2	3	11	11
3	6	12	5
4	3	22	8
1	2	3	4
5	2	7	3
6	3	17	15
7	7	22	9
8	2	25	8

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4
Контрольная группа			
1	0	13	3
2	0	17	8
3	15	18	10
4	10	12	14
5	0	3	5
6	2	16	15
7	1	5	6
8	15	26	21
9	2	16	15
10	35	17	22
11	4	7	14
12	5	16	3

Анализируя полученные данные, мы можем сделать следующие выводы. В экспериментальной группе каждый из испытуемых имеет показатели по стадиям в пределах нормы, это свидетельствует о том, что синдром эмоционального выгорания у них еще полностью не сформирован. Это позволяет нам исследовать эффективность именно профилактической тренинговой работы, а не коррекционной, что соответствует цели нашего исследования. Однако при более тщательном анализе полученных данных можно увидеть, что наиболее высокие показатели участники экспериментальной группы имеют по стадии «резистенция». Это означает, что в тренинговой программе необходимо уделить особое внимание таким симптомам, как «неадекватное эмоциональное реагирование», «эмоционально-нравственная дезориентация», «экономия эмоций», «редукция профессиональных обязанностей».

Анализируя данные участников контрольной группы, можем отметить, что они также находятся в зоне нормы, то есть синдром полностью не сформирован. Однако стадия «резистенция» имеет более высокие показатели, при этом показатели по другим стадиям в контрольной группе несколько выше, чем в экспериментальной.

Первый день тренинга

Цель. Формирование представления о феномене эмоционального выгорания.

Задачи.

1. Дать определение эмоционального выгорания.
2. Определить основные симптомы эмоционального выгорания.
3. Обсудить причины, способствующие возникновению эмоционального выгорания.

4. Ознакомиться со способами профилактики эмоционального выгорания.

В таблице 2.2 приведено краткое описание упражнений, которые были использованы в первый день тренинга. Более полное описание упражнений представлено в приложении.

Таблица 2.2

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЙ,
ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПЕРВЫЙ ДЕНЬ ТРЕНИНГА**

№	Название упражнения	Цели и задачи упражнения	Симптом, на который направлено упражнение	Длительность
1.	Информирование	Ознакомить с понятием эмоционального выгорания, мотивировать на дальнейшую работу		20 мин
2.	Дискуссия с элементами «мозгового штурма»	Выявление внешних, организационных условий, способствующих выгоранию, нахождение способов минимизации или предотвращение воздействия организационных условий	«Загнанность в клетку»	1 час 45 мин
3.	«Хочу – не хочу, но делаю»	Изменение отношения к своим обязанностям и осознание своих возможностей	Неудовлетворенность собой	15 мин
4.	«Я должен»	Формирование способности позитивно мыслить о своих обязанностях	Неудовлетворенность собой	10 мин
5.	«Гора с плеч»	Ознакомить с одним из способов снятия внутреннего напряжения	Переживание психотравмирующих обстоятельств	10 мин
6.	«Улыбка»	Формирование умения позитивно реагировать на раздражающие ситуации	Эмоционально-нравственная дезориентация	15 мин

Анализ работы в первый день тренинга показал, что все поставленные цели были достигнуты. Заявленная в дискуссии с элементами «мозгового штурма» тема была участникам интересна, и они активно ее обсуждали. В результате некоторым участникам удалось частично найти решение своих проблем.

Некоторые затруднения вызвало упражнение «Хочу – не хочу, но делаю», участникам оно оказалось не понятным. Возникла сложность в определении занятий, которыми они хотели бы заниматься чаще. У одних людей это может быть связано с тем, что

они в достаточной мере осуществляют свои желания, а у других – начинается процесс деперсонализации, отождествление себя с профессией, что и было отражено в таблице результатов методики.

Второй день тренинга

Цели.

1. Расширение границ восприятия.
2. Формирование гибкости мышления.

Задачи.

1. Сформировать представление о «карте мира».
2. Разобрать особенности восприятия действительности человеком.
3. Показать возможность изменения «карты мира».

Ниже приведена таблица 2.3 с кратким описанием упражнений, которые были использованы во второй день тренинга.

Таблица 2.3

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЙ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ВО ВТОРОМ ДНЕ ТРЕНИНГА

№	Название упражнения	Цели и задачи упражнения	Симптом, на который направлено упражнение	Длительность
1	2	3	4	5
1.	Информирование	Ознакомление с фильтрами восприятия		30 мин.
2.	Исключение	Продемонстрировать такую особенность восприятия, как исключение, способствовать формированию гибкости мышления	Переживание психотравмирующих обстоятельств. «Загнанность в клетку» Тревога и депрессия. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование. Неудовлетворенность собой.	5 мин
3.	Просмотр слайд-шоу	Позволяет увидеть такую особенность восприятия как искажение, способствовать формированию гибкости мышления	Переживание психотравмирующих обстоятельств. «Загнанность в клетку» Тревога и депрессия. Неудовлетворенность собой. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование	15 мин
4.	Дискуссия	Анализ полученной информации, выработка способов повышения адекватности восприятия	Переживание психотравмирующих обстоятельств. «Загнанность в клетку» Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование. Тревога и депрессия	30 мин

Окончание таблицы 2.3

1	2	3	4	5
5.	Информирование	Ознакомление с метафорой «карта мира»	Переживание психотравмирующих обстоятельств. «Загнанность в клетку» Тревога и депрессия	20 мин
6.	Разговор со сменой позиций	Формирование способности изменения и расширения «карты мира»	Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование Эмоциональная отстраненность. «Загнанность в клетку»	20 мин
7.	Шесть шляп мышления	Формирование способности разностороннего взгляда на проблему	Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование Эмоциональная отстраненность. «Загнанность в клетку» Переживание психотравмирующих обстоятельств	20 мин
8.	Дискуссия	Анализ полученной информации	Подведение итогов	20 мин
9	Заросший сад	Ознакомить с одним из способов релаксации, расслабления	Тревога и депрессия	20 мин

Подводя итоги второго дня работы, отметим большой интерес участников группы к информации о «карте мира», о фильтрах восприятия. Участники активно обсуждали предоставленную информацию, делились мыслями. Менее активное участие на начальном этапе можно было наблюдать при выполнении упражнения под названием «Разговор со сменой позиций». Возможно, это было связано с неполным пониманием инструкции. Позже, когда ведущий подробно разъяснил суть упражнения, участники охотно его выполнили.

Третий день тренинга

Цель. Формирование навыков целеполагания.

Задачи.

1. Актуализировать желание саморазвития.
2. Обучить приемам формирования желаемого образа действительности.
3. Способствовать освоению техники целеполагания.

В таблице приведено краткое описание упражнений, используемых в третий день тренинга.

Таблица 2.4

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЙ,
ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ТРЕТИЙ ДЕНЬ ТРЕНИНГА**

№	Название упражнения	Цели и задачи упражнения	Симптом, на который направлено упражнение	Длительность
1.	«Заброшенное кладбище»	Актуализация проблемы смысла жизни и целеполагания	Личная отстраненность. Эмоциональная отстраненность	30 час
2.	Жизнь одного человека	Актуализация проблемы смысла жизни и целеполагания	Личная отстраненность. Эмоциональная отстраненность	20 мин
3.	Дискуссия	Формирование представлений о «пользе» жизни отдельного человека для него самого и для общества в целом	Личная отстраненность. Эмоциональная отстраненность	30 мин
4.	Ощущение образа	Способствовать формированию и «проживанию» желаемого образа будущего	Личная отстраненность. Эмоциональная отстраненность. Формирование представления о желаемой цели	30 мин
5.	Мозговой штурм	Построение путей достижения своих планов. Актуализация понятия «миссия человека»	Реализация желаемого образа жизни	30 мин
6.	«Определение своей миссии»	Способствовать формированию своей миссии, постановке подцелей для ее осуществления	Структурирование путей достижения жизненной цели	30 мин
7.	«Маяк»	Освоение одного из способов релаксации, расслабления	Тревога и депрессия	20 мин

Упражнение «Заброшенное кладбище» вначале вызвало недоумение. Позже участники сочли его довольно интересным. Упражнение «Жизнь одного человека» и последующее его обсуждение вызвало сильные чувства, так как был рассмотрен очень волнующий вопрос о полноте жизни. Упражнение «Определение своей миссии» для некоторых людей было немного сложным, скорее всего это было связано с возрастом. Людям, которые много лет отдали своей профессии, довольно сложно представить какую-то важную жизненную цель, кроме той, которую они уже выполняют.

Для молодых педагогов это упражнение оказалось довольно интересным и полезным.

Четвертый день тренинга

Цель. Формирование навыков выбора успешной стратегии поведения в конфликте.

Задачи.

1. Определить стратегию поведения в конфликтной ситуации, свойственную каждому из участников.

2. Способствовать формированию наиболее конструктивных стратегий поведения в конфликте.

3. Ознакомить со способами сохранения психологического здоровья, защиты от отрицательного воздействия конфликтов.

В таблице 2.5 приведено краткое описание упражнений, которые были использованы в четвертый день тренинга.

Таблица 2.5

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ЧЕТВЕРТЫЙ ДЕНЬ ТРЕНИНГА

№	Название упражнения	Цели и задачи упражнения	Симптом, на который направлено упражнение	Длительность
1	2	3	4	5
1.	Дискуссия	Формирование представления о конфликте, позитивного отношения к сложным ситуациям, адекватности представления о стратегиях выхода из конфликта	Эмоционально-нравственная дезориентация. Неадекватное эмоциональное реагирование	30 мин
2.	Тест Томаса	Определение стратегии конфликтного поведения	Эмоционально-нравственная дезориентация. Неадекватное эмоциональное реагирование	30 мин
3	Конфликтная ситуация	Анализ эффективности использованной стратегии поведения в конфликте	Неадекватное эмоциональное реагирование	30 мин
4.	Дискуссия	Определить способы выбора наиболее подходящей тактики поведения в конфликтной ситуации	Неадекватное эмоциональное реагирование	20 мин
5.	Конфликтная ситуация	Формирование навыка выбора наиболее эффективной стратегии поведения в конфликтной ситуации	Эмоционально-нравственная дезориентация. Неадекватное эмоциональное реагирование	30 мин

Окончание таблицы 2.5

1	2	3	4	5
6.	Дискуссия	Закрепление навыка произвольного выбора эффективной стратегии поведения в конфликтной ситуации	Эмоционально–нравственная дезориентация. Неадекватное эмоциональное реагирование.	20 мин
7.	«Храм тишины»	Овладение одним из способов релаксации	Тревога и депрессия	20 мин

Итоги четвертого дня тренинговой работы: практически все участники группы знали свою ведущую стратегию поведения в конфликте и были уверены в том, что они правы. Однако несколько человек после проведения теста Томаса «Определение стратегии конфликтного поведения» были удивлены тем, что полученные результаты не соответствовали их предполагаемой стратегии. Обсуждение и выбор новой тактики не вызвал затруднений, но когда преподавателям необходимо было предложить конкретную конфликтную ситуацию, для того чтобы ее можно было проиграть, желающих не нашлось. Подобная закрытость, нежелание делиться личной информацией характерны для тренинговой группы из одного коллектива, сотрудники которого могут опасаться утечки информации, обсуждения с другими лицами. В связи с этим ведущему следует использовать заранее заготовленные придуманные ситуации, в которых каждый подбирает себе подходящую стратегию, которая, на его взгляд, наиболее эффективна.

Пятый день тренинга

Цель. Овладение навыками саморегуляции.

Задачи.

1. Ознакомить с понятием саморегуляции.
2. Ознакомить с техниками произвольной регуляции дыхания и способствовать их освоению.
3. Ознакомить с понятием активной мышечной релаксации и способствовать освоению навыка.
4. Ознакомить с техниками самовнушения и способствовать их освоению.

В таблице 2.6 приведено краткое описание упражнений, используемых в пятый день тренинга.

Таблица 2.6

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ УПРАЖНЕНИЙ,
ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПЯТОМ ДНЕ ТРЕНИНГА**

№	Название упражнения	Цель упражнения	Симптом, на который направлено упражнение	Длительность
1.	Информирование	Ознакомление с понятиями «психоэмоциональная регуляция», «саморегуляция», «произвольная регуляция дыхания»	Тревога и депрессия	15 мин
2.	Дыхание на счет 7–11	Формирование навыков регуляции дыхания	Тревога и депрессия	10 мин
3.	Дыхание на счет	Формирование навыков создания и поддержания состояний спокойствия и уравновешенности	Тревога и депрессия	7 мин
4.	Пушинка	Формирование и закрепление навыка быстрого создания состояния спокойствия	Тревога и депрессия	5 мин
5.	Информирование	Ознакомление с техникой активной мышечной регуляции	Тревога и депрессия	10 мин
6.	Активная мышечная регуляция	Формирование и закрепление навыка активной мышечной регуляции	Тревога и депрессия	50 мин
7.	Информирование	Ознакомление с методом самовнушения	Тревога и депрессия	40 мин
8.	Самовнушение	Способствовать овладению методом самовнушения	Тревога и депрессия	40 мин

В последний день тренинга наибольший интерес вызвала информация о самовнушении, так как это эффективно и не требует больших физических затрат. Активная мышечная регуляция также вызвала интерес, но в группе обнаружили участники, которые выполняли данное упражнение с долей скепсиса.

В таблице 2.7 приведены данные, полученные при проведении повторного исследования по методике В.В. Бойко, позволяющей определить уровень эмоционального выгорания.

Таблица 2.7

**ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ В.В БОЙКО,
ПОЗВОЛЯЮЩЕЙ ОПРЕДЕЛИТЬ УРОВЕНЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ, ПОСЛЕ ТРЕНИНГА**

№	Стадии синдрома		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	2	3	4
Экспериментальная группа			
1	2	12	8
2	2	9	9

Окончание таблицы 2.7

1	2	3	4
3	2	7	3
4	2	19	6
5	1	5	1
6	1	14	10
7	5	16	6
8	1	14	5
Контрольная группа			
1	1	13	3
2	0	17	7
3	15	17	11
4	8	11	14
5	2	3	5
6	3	16	14
7	1	6	5
8	14	28	21
9	2	15	16
10	38	17	23
11	4	7	14
12	3	15	4

При сравнении данных повторной диагностики в экспериментальной группе с предыдущими данными показатели значительно изменились. Это свидетельствует о том, что тренинг оказал свое воздействие на снижение уровня имеющихся симптомов. Эффективность тренинга определяется тем, что в нем сделан акцент на способах работы над собой, развитии гибкости мышления и восприятия, формировании более адекватной «карты мира», позитивного отношения к трудностям, которые, как оказалось, могут быть достаточно типичными для представителей этой профессии.

Изменение показателей в экспериментальной группе было проверено с использованием Т-критерия Вилкоксона и признано достоверным. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что разработанная тренинговая программа эффективна в направлении коррекционной работы с формированием синдрома эмоционального выгорания у педагогов высшей школы.

Анализ динамики изменения показателей в контрольной группе с использованием Т-критерия Вилкоксона свидетельствует об отсутствии значимых изменений. Это также служит подтверждением тому, что изменения, произошедшие в экспериментальной группе, не носят случайного характера и обусловлены именно воздействием тренинга.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования показывают, что деформация личности педагога высшей школы развивается под влиянием условий труда, возраста и внутренних особенностей, инициирующих процесс дезадаптации, приводящих к искажению конфигурации личностного профиля педагога и негативно сказывающихся на работоспособности. При этом можно проследить зависимость между деятельностью и развитием личности педагога.

По мнению С.Л. Рубинштейна, высокие достижения в любой деятельности являются фактором, существенно развивающим человека как личность. Поэтому при изучении профессиональной деятельности конкретного педагога необходимо учитывать не только воздействие на него внешних условий (тип и вид образовательного учреждения, месторасположение, социально-экономическое положение), но и уровень его активности. Профессиональная деятельность и активность должны рассматриваться во взаимосвязи.²⁶

Среди факторов, вызывающих у педагога профессиональную деформацию, в первую очередь выделяют специфический объект его труда – учащегося, меняющегося и отвечающего на педагогические воздействия не всегда адекватно педагогическим ожиданиям.

Другие факторы – постоянные нововведения в профессиональной деятельности, модернизация, стандартизация и глобализация образования, технологизация и информатизация учебного процесса, введение института платных образовательных услуг, конкурсный и контрактный аспекты педагогического труда – требуют адекватного и оперативного реагирования педагога, то есть изменения устоявшейся структуры деятельности и личности. В зависимости от психики и психосоматического здоровья педагога данная необходимость может привести к развитию нежелательных качеств, например, таких как консерватизм, догматизм, индифферентность. Педагог выполняет две важнейшие функции: руководство освоением учащимися социального опыта и передача им основ информационной базы жизнедеятельности, что требует значительных психических и физических затрат. Личность педагога как системное социальное качество является основным элементом профессиональной деятельности. Поэтому забота о физическом, психическом и духовном здоровье педагога, развитии его как личности непосредственно связана с ростом его профессиональ-

²⁶ Хухлаева О. Давайте учиться не «гореть» // Школьный психолог. 2006. №4. С.20–23.

ного мастерства, с эффективностью и качеством педагогического труда.²⁷

Деадаптация личности педагога, возникающая в процессе педагогической деятельности, может не только привести к патологической деформации и разрушению индивидуальности, но и представлять опасность для здоровья других субъектов образовательного процесса.

Сочувствия достойны не только педагоги, но и их ученики. Л.М. Митина отмечает, что по результатам многолетних исследований резкое ухудшение здоровья учащихся во многом определяется невротизирующей средой обитания, создаваемой в том числе педагогами. Как профессиональная группа учительство отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья.

Обобщив данные деформирующего влияния профессиональной деятельности на личность педагога, можем сделать следующие выводы.

1. Синдром профессионального (эмоционального) сгорания носит дезадаптационный, деформирующий и патогенный характер.

2. Изменения личности педагога зависят не столько от выполняемой деятельности или способа вхождения в профессиональную общность, сколько от того, как долго была включена в нее личность, реализуя свою профессиональную роль.

3. Причиной профессиональной деформации могут стать психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности и качества труда, что влечет за собой увеличение здоровьезатратности обучения.

4. Перспективными направлениями профилактики профессиональной деформации педагога могут стать:

- разработка лечебно-психотерапевтической технологии преодоления проявлений личностной дезадаптации и повышения резервных возможностей организма;
- сбалансированность профессиональной нагрузки в соответствии с состоянием здоровья;
- обучение менеджменту и самоменеджменту, способствующим повышению культуры в сфере коммуникаций, уровня толерантности;
- освоение педагогами здоровьесберегающих технологий с целью формирования ответственного отношения к собственному здоровью как наивысшей ценности.

²⁷ Резер, Т.М. Профессиональная деформация педагога / Т.М. Резер // Профессиональное образование. – 2006. – №2. – с. 12–14.

5. Преодоление профессиональной деформации требует от педагога психологически компетентного отношения к своему здоровью, самому себе для устранения риска в образовательном процессе.²⁸

Разработанный тренинг по профилактике синдрома эмоционального выгорания оказал положительное воздействие на преподавателей, способствовал снижению у них уровня выраженности симптомов эмоционального выгорания.

²⁸ Архитектор Э. Педагог о здоровье не думает // Аргументы и Факты: Здоровье. 2004. №6. С.7.

Список рекомендуемой литературы

1. Архитектор, Э. Педагог о здоровье не думает / Э. Архитектор // Аргументы и Факты: Здоровье. – 2004. – №6. – С.7.
2. Вачков, В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / В. Вачков. – М.: Наука, 2000.
3. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб., 2005. – С.30.
4. Гейссельхарт, Р. Прощай, стресс! Лучшие техники релаксации / Р. Гейссельхарт, К. Хофманн-Бур-карт – М.: Омега-Л, 2006.
5. Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – №6. – С.35–44.
6. Ковалева, А.И. Проблема хронического утомления / А.И. Ковалева, Г.Ю. Пышнов // Медицина труда и промышленная экология. – 2001. – №11. – С.1–5.
7. Козин, А.П. Умей владеть собой / А.П. Козин. – Киев: Здоровье, 1981.
8. Куз, Э. Сознательное самовнушение как путь к господству над собой / Э. Куз.– М., 2005.
9. Лешукова, Е.Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е.Г. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – 1995. – №1. – С.36–47.
10. Лобзин, В.С. Аутогенная тренировка : справочное пособие / В.С. Лобзин, М.М. Решетников. – Л.: Медицина, 1986.
11. Мельников, В.И. Психологические механизмы коррекции стрессовых состояний личности / В.И. Мельников. – Новосибирск, 2002.
12. Некрасов, В.П. Всегда в хорошем настроении. Методы психорегуляции / В.П. Некрасов – М.: ФиС, 1986.
13. Резер, Т.М. Профессиональная деформация педагога / Т.М. Резер // Профессиональное образование. – 2006. – №2. – С.12–14.
14. Родионов, В.А. Взаимодействие педагога и психолога в учебном процессе / В.А. Родионов – Ярославль: Полиграфия, 2001.
15. Родионов, В. Учительский стресс / В. Родионов // Школьный психолог. – 2006. – №4. – С.24–29.
16. Ронгинская, Т.И. Психические состояния: синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – №3. – С.85–95.

17. Семенова, Е. Тренинг эмоциональной устойчивости педагогов / Е. Семенова. – М.: Наука, 2002.
18. Спиридонов, Н.И. Самовнушение. Движение, сон, здоровье / Н.И. Спиридонов. – М.: ФиС, 1987.
19. Филина, С.О. Синдром профессионального выгорания / С.О. Филина // Школьный психолог. – 2003. – №36. – С.18–19.
20. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В.Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – №6. – С.57–64.
21. Ханнес, Л. Аутогенная тренировка / Л Ханнес. – М.: Попурри, 2000.
22. Хухлаева, О. Давайте учиться не «гореть». / О. Хухлаева // Школьный психолог. –2006. –№4. – С.20–23.

Примерная программа тренинга для преподавателей вузов «Профилактика эмоционального выгорания»

Цель тренинга – формирование навыков, способствующих сохранению эмоционального здоровья педагогов высшей школы.

Задачи тренинга.

1. Сформировать представление о феномене эмоционального выгорания.
2. Способствовать формированию «карты мира».
3. Способствовать формированию навыков целеполагания.
4. Ознакомить и способствовать освоению способов конструктивного реагирования в конфликте.
5. Ознакомить и способствовать освоению техник саморегуляции.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Цель. Формирование представления о феномене эмоционального выгорания.

Задачи.

1. Дать определение эмоционального выгорания.
2. Определить основные симптомы эмоционального выгорания.
3. Обсудить причины, способствующие возникновению эмоционального выгорания.
4. Ознакомиться со способами профилактики эмоционального выгорания.

Оборудование: планшет с листом ватмана, маркеры, мультимедийное оборудование, листы бумаги, карандаши или ручки.

Знакомство с участниками группы.

Ведущий: «Здравствуйте, уважаемые участники нашего тренинга, меня зовут (Ф.И.О.). Мы с вами собрались, для того чтобы обсудить очень важную тему, которая посвящена сохранению эмоционального здоровья педагогов высшей школы.

Вначале познакомимся, представьтесь, пожалуйста, начнем с Вас (ведущий указывает на рядом сидящего человека)». Представление участников.

Вступительное слово ведущего:

«В первую очередь рассмотрим такое понятие, как эмоции. Эмоции – (от лат. *emovere* – волновать, возбуждать). Эмоции сопровождают практически любые проявления активности субъекта, эмоции служат одним из главных механизмов внутренней регуля-

ции психической деятельности и поведения, направленных на удовлетворение актуальных потребностей.

Избыток или недостаток эмоций может оказать отрицательное воздействие на психологическое здоровье личности. Так, люди менее реактивные и восприимчивые более подвержены риску возникновения такого защитного механизма психики, как эмоциональное выгорание. У людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами, формирование эмоционального выгорания будет проходить медленнее.

Люди, излишне эмоционально реагирующие на различные психотравмирующие воздействия внешней среды, по истечении небольшого срока испытывают состояние опустошенности, что в конечном итоге приводит к эмоциональному выгоранию.

Демонстрация слайдов (презентация №1).

Эмоциональное выгорание определяется как стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности, включает в себя развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к коллегам, эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением.

Когда человек переживает сильный стресс и оказывается не в состоянии с ним справиться, то он испытывает все больший диссонанс, и, в конце концов, сдается и уходит от дел. Таким образом, выгорание – это реакция на профессиональный стресс средней интенсивности.

Крайними формами эмоционального выгорания являются:

1) психофизиологические симптомы:

- чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна;
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- частые беспричинные головные боли;
- расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений;

2) социально-психологические симптомы:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, связанное с ощущением невозможности справиться с порученным делом;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы («как ни старайся, все равно ничего не получится»);

3) поведенческие симптомы:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее все труднее и труднее;
- преподаватель заметно меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);
- постоянно без необходимости берет работу домой, но дома ее не делает, руководитель 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 не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности.

Завершение демонстрации слайдов презентации №1.

Ведущий: «Перечислив симптомы эмоционального выгорания, поговорим об условиях возникновения эмоционального выгорания.

В большинстве проведенных исследований условия, способствующие выгоранию, традиционно группируются на два больших блока: особенности профессиональной деятельности (организационные или по-другому внешние условия) и индивидуальные характеристики самих индивидов (внутренние).

Обсудим организационные или, по-другому, внешние условия, провоцирующие формирование эмоционального выгорания личности». Ведущий предлагает участникам группы активно высказываться.

Дискуссия с элементами «мозгового штурма».

1. Какие организационные условия в вашей трудовой деятельности могут стать причиной возникновения «эмоционального выгорания»?

Обсуждение. Результаты фиксируются на ватмане.

2. Выбор более существенных факторов.

Обсуждение. Результаты фиксируются на ватмане.

3. Как можно предотвратить или минимизировать их воздействие?

Обсуждение. Результаты фиксируются на ватмане.

4. Систематизация и выбор наиболее оптимальных способов решения задачи.

Обсуждение. Результаты фиксируются на ватмане.

Ведущий: «Были выделены организационные и личностные факторы. Так как организационные факторы мы менять часто не в силах, можно сделать вывод о том, что большая часть ответственности за психологическое здоровье лежит на нас, и если мы будем это четко понимать, то предотвратить появление эмоционального выгорания будет гораздо проще. Эмоциональное выгорание возникает тогда, когда мы себе это позволяем».

Ведущий предлагает участникам выполнить одно небольшое, но очень важное задание, которое поможет при воздействии вышеперечисленных организационных условий.

Упражнение 1 «Хочу – не хочу, но делаю».

Цель. Осознание своих возможностей и обязанностей.

Время выполнения: 15 мин.

Участникам предлагается на отдельных листах написать: три вещи, которые вам хотелось бы делать чаще (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.). Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать. Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго. По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

Упражнение 2 «Я должен».

Цель. Формирование способности позитивно мыслить о своих обязанностях.

Время выполнения: 10 мин.

Напишите три фразы, которые начинаются со слов «я должен...». Попробуйте заменить их на фразы, которые начинаются со слов «я могу...» с тем же продолжением. В паре произнесите с чувством эти новые фразы. Осознайте, как теперь изменилось ваше отношение к фразе «я должен».

Ведущий рекомендует участникам группы повторять это упражнение при любом удобном случае хотя бы раз в день.

Упражнение 3 «Гора с плеч».

Цель. Показать способы снятия внутреннего напряжения.

Время выполнения: 10 мин.

Когда вы очень устали, вам тяжело, хочется лечь, а надо еще что-то сделать, сбросьте «гору с плеч». Встаньте, широко расставив ноги, поднимите плечи, отведите их назад и опустите. Повторите 5–6 раз и вам сразу станет легче.

Упражнение 4 «Улыбка».

Цель. Формирование умения позитивно реагировать на раздражающие ситуации.

Время выполнения: 15 мин.

Японская пословица гласит: «Сильнейший тот, кто улыбается». Улыбка – это эффективный инструмент позитивного воздействия на себя и окружающих. Если мышцы лица «работают на улыбку», то происходит гораздо большее, чем вы можете себе представить: мышцы активизируют нервы, расположенные в них, и тем самым в мозг «посылается» позитивный сигнал. Вы можете это проверить прямо сейчас. Улыбнитесь (неважно, если получится гримаса, вся суть в том, что работают нужные мышцы). Сохраняйте это положение примерно 30 секунд. Если вы честно проделаете этот эксперимент, то сможете однозначно констатировать: что-то все же «происходит». Было бы хорошо, если бы вы описали ваши впечатления, не откладывая. Если вы впервые проделали это упражнение, то теперь вы знаете, что после него всегда чувствуете себя лучше, и готовы приступить к регулярным тренировкам.

Тренировка улыбки. Суть тренировки заключается в том, что вы учитесь несколько раз в день «держать на лице улыбку» примерно 1 минуту. Это упражнение можно проводить везде – в автомобиле, на прогулке, у телевизора. Интересен следующий эффект, который возникает при этой тренировке. В первые секунды у вас вместо улыбки может получиться гримаса, особенно если вы находитесь в раздраженном состоянии, но примерно через 10 секунд вы начинаете казаться смешным самому себе. Это означает, что ваша гримаса уже трансформируется в улыбку. Потом вы начинаете потихоньку подтрунивать над собой. Вы спрашиваете, действительно ли в этой ситуации надо раздражаться. Несколько

секунд спустя вы замечаете, что наступило облегчение. И с этого момента все пойдет к лучшему.

Подведение итогов первого дня занятий. Ведущий дает возможность высказаться всем желающим, спрашивает о самочувствии участников группы. Заключительной фразой может стать следующая: «На этом наш сегодняшний день завершается, спасибо за внимание. До следующей встречи ... (обязательно уточняется, где и когда состоится встреча)».

ДЕНЬ ВТОРОЙ

Цели.

1. Расширение границ восприятия.
2. Формирование гибкости мышления.

Задачи.

1. Сформировать представление о «карте мира».
2. Разобрать особенности восприятия действительности человеком.
3. Показать возможность изменения «карты мира».

Оборудование: планшет с листом ватмана, маркеры, мультимедийное оборудование, бумажные шляпы разных цветов.

Традиционное приветствие всех участников группы.

Ведущий: «Прошу внимательно послушать восточную притчу. Однажды пророк Мухаммед с одним из своих спутников пришел в город, чтобы донести до жителей свое учение. Один из встречавших пророка сторонников обратился к нему с такими словами: "Господин, в этом городе глупость не переводится. Жители здесь упрямы как ослы и не хотят учиться. Тебе не удастся наставить на путь истинный ни одного из этих людей". Пророк выслушал его и ответил благосклонно: "Ты прав". Вскоре другой член общины с сияющим от радости лицом подошел к пророку: "Господин! Ты в благословенном городе. Люди жаждут услышать праведное учение и открыть сердца твоему учению". Мухаммед благосклонно улыбнулся и опять сказал: "Ты прав".

"О, господин, – обратился к пророку его спутник – одному ты говоришь, что он прав. Другому, который утверждает обратное, ты тоже говоришь, что он прав. Но не может же черное быть белым". Как вы думаете, что ответил пророк своему спутнику?».

Ведущий выслушивает предположения участников тренинга. В конце зачитывает оригинальный ответ: «Мухаммед ответил: "Ни один из них не сказал мне ничего ложного, а всего лишь неполную правду. Каждый видит мир таким, каким он хочет его видеть"».

Ведущий:

«Человек воспринимает окружающий мир посредством органов чувств. Мы видим, слышим и чувствуем. Но при этом мы ограничены чувствительностью наших органов чувств, как, например, ограничена видеокамера чувствительностью своего объектива. Мы не можем слышать инфразвук и ультразвук, видеть свет, находящийся в инфракрасном и ультрафиолетовом диапазоне, хотя это тоже элементы реальности.

Ограниченность чувствительности органов чувств можно условно назвать физиологическим фильтром, исключающим часть информации. Возможно, что нам не очень-то и нужно то, что мы не видим и не слышим.

Следующий фильтр – это фильтр-исключения. Восприятие человека нельзя сравнивать с видеокамерой, которая записывает все, что попадает в объектив. Мы воспринимаем окружающий мир избирательно, исключая не интересующую нас в данный момент информацию. Например, находясь среди множества разговаривающих людей, мы можем выделять и слушать только нужный нам голос. Выбирая что-то одно, мы вынуждены отказаться (исключить) от чего-то другого. Из бесконечного объема информации человек более склонен заметить то, что подтверждает его предварительное представление, и часто не обращает внимание на факты, которые ставят это представление под сомнение (или искажают эти факты). Способность исключать ненужную часть информации облегчает восприятие и позволяет справиться с трудностями. К сожалению, она не редко и ограничивает. Например, если человек считает, что с ним поступили несправедливо, но при этом исключает собственное поведение, вызывающее такую реакцию окружающих, то этим он ограничивает свои возможности для понимания дальнейшей ситуации и, соответственно, возможности ее изменения.

Для того чтобы более ярко представить себе это, выполним упражнение. Необходимо выбрать одного добровольца».

Упражнение 1 «Внимательность».

Ведущий: «Осмотрите, пожалуйста, внимательно эту комнату и запомните, все предметы черного цвета. А теперь назовите, сколько в этой комнате предметов коричневого цвета?»

Ведущий выслушивает ответы и дает комментарий: «Мы увидели, что не на все, что находится вокруг, мы обращаем внимание и запоминаем. Многие из окружающего мира наши органы чувств пропускают мимо. Концентрируясь на одном, мы упускаем многое другое».

Ведущий: «Существует еще "фильтр-искажение". Человек способен не только исключать ненужную часть информации, но и

искажать оставшуюся (изменять, упрощать, подстраивать). Искажению может подвергаться восприятие как внешней информации, так и собственного опыта.

Без данной способности мы не могли бы вспоминать прошлое, мечтать и планировать будущее. Любая картина является примером искажения действительности. Более ярким примером искажения действительности может являться способность проживания соответствующих чувств при просматривании фотографий прошлого. Нередко человек воспринимает как реальность свои мысли, фантазии и предположения. Как было уже сказано выше, человек из бесконечного объема информации склонен выбирать то, что подтверждает его предварительные представления. И даже если новая информация не совсем соответствует ожидаемой, то человек нередко ее воспринимает как ожидаемую, соответственно неосознанно подстраивая ее и искажая».

Далее ведущий включает презентацию №2, где на слайд-шоу представлена картина искажения восприятия (физические иллюзии, оптические иллюзии). Просмотр. Обсуждение.

Ведущий: «И последний фильтр – "фильтр-обобщение" – это способность человека, позволяющая соотносить различные события, людей, ситуации и способы действия. В некоторых случаях она также может и ограничить человека. Обобщать можно по-разному.

Пример. Ребенок заходит на кухню и дотрагивается до горячей плиты и обжигается. Ребенок может сделать различные обобщения:

- никогда не следует прикасаться к горячей плите;
- никогда не стоит заходить на кухню;
- наконец, никогда не стоит заходить в комнату, где тепло и есть горячие предметы.

В зависимости от того, какое именно обобщение ребенок сделает, он может в той или иной степени ограничить свой будущий опыт и свои возможности по крайней мере до тех пор, пока он не изменит сложившееся представление.

Описанные выше фильтры каждый человек использует как в отдельности, так и в совокупности, как для того чтобы справиться с трудностями, так и для того чтобы ограничить себя.

Можно представить, что человек смотрит на мир через маленькое окошко, ограниченное физиологическими возможностями восприятия. И эту малую часть он воспринимает как действительность, не забывая при этом что-то исключить, оставшееся исказить и с чем-то обобщить, приписав соответствующие свойства. Конечно, каждый человек делает это по-своему. Каждый человек

является архитектором собственной деятельности. Он постоянно переделывает реальность, более или менее приспособлявая ее к своим нуждам».

Далее ведущий предлагает участникам поразмыслить о своей личной «карте мира».

Ведущий: «Каждый человек уникален, имеет свои ценности, убеждения и представления. Каждый человек по-своему воспринимает и осмысливает окружающий мир. Внутренний мир человека также огромен, как и внешний мир. Социальную жизнь человека наполняют множество объектов, людей, вещей и событий. И для того чтобы хоть как-то в нем ориентироваться, каждый человек создает свою "КАРТУ" этого мира. Человек вынужден упрощать этот мир, для того чтобы его осмыслить.

Какого рода карту он имеет, зависит от того, что он замечает и куда идет. В течение жизни каждый человек обращает внимание только на те аспекты мира, которые его интересуют, и игнорирует другие. Нет одинаковых карт, как нет одинаковых людей. Поскольку в нашей жизни много сходства, то и в представлениях о мире у различных людей много схожих элементов. Можно также сказать, что человек живет в отдельном мире собственных представлений. Единственная реальность, известная любому человеку, – это только его собственная реальность.

Реальные факты и события, как и весь человеческий опыт, для каждого человека существуют только в его сознании. При этом реальный окружающий мир гораздо более изменчив, чем наши представления о нем и гораздо богаче, чем те идеи, которые мы имеем относительно него. И причины всех успехов и неудач нам следует искать во внутреннем мире. Внешний мир только реагирует на те импульсы, которые мы ему посылаем.

Эмоциональное выгорание начинает развиваться тогда, когда человек начинает думать и говорить о том, что "так думают все", "все об этом говорят". Он обезличивает себя, собственную "карту мира" и в результате это может приводить к эмоциональному выгоранию».

Далее ведущий предлагает выполнить упражнение, которое поможет увидеть, какое влияние оказывает «карта мира» на различные жизненные обстоятельства.

Упражнение 2 «Разговор со сменой позиций».

Ведущий: «Вспомните, пожалуйста, какую-нибудь ситуацию, которая вызывает у вас отрицательные эмоции. Проиграйте ее мысленно в голове. А теперь, посмотрим на эту ситуацию со стороны другого участника. Что вы можете сказать по этому поводу,

кто, на ваш взгляд, прав в этой ситуации, как можно было поступить по-другому?» (вопрос ко всем). Обсуждение.

После того как высказались все участники, ведущий продолжает: «Теперь проиграем эту же ситуацию с противоположной стороны. Проиграем эту же ситуацию со стороны третьих лиц». Проигрывание. А теперь какие чувства у вас возникают?

Ведущий: «На примере этой ситуации сейчас мы с вами могли наблюдать то, как различные "картины мира" оказывают воздействие на ситуации в жизни. Таких ситуаций масса, они постоянно происходят с нами, вокруг нас, и мы вольно или невольно оказываемся задействованы в них и наша задача – научиться адекватно выходить из них. И как только мы поймем, что у каждого из нас своя "карта мира" и ее можно изменять, делать более удобной и подходящей для нас, мы очень быстро найдем способы правильного выхода из различных ситуаций.

Одним из способов выработки правильного решения задач служит прием "шесть шляп мышления". Он позволяет рассматривать ситуацию с разных сторон.

"Шесть шляп мышления" – это шесть различных режимов, рамками которых человек может очертить процесс своего мышления в тот или иной момент, исходя из обстоятельств любой конкретной ситуации в быту или бизнесе, чтобы направить ее развитие в лучшую сторону. Говоря проще, это шесть различных сторон мышления. Рано или поздно при решении каких-либо задач мы примеряем все эти шляпы. Мы пытаемся обдумать эту ситуацию и подойти к ее решению с разных сторон, это и называется процессом смены шляп с одной на другую.

Каждой из шести шляп соответствует цвет, делающий ее легко различимой среди всех остальных, поэтому, меняя шляпу, мы "дирижируем оркестром своих мыслей" придаем им нужное направление. Шляпу очень легко надеть и снять, поэтому надевание "мыслеварительной" шляпы призвано помочь человеку обрести спокойное состояние, сосредоточиться на выполнении определенных мыслительных операций.

Мы можем посмотреть на действие шляп мышления в процессе решения задач».

Ведущий включает презентацию №3 «Шесть шляп мышления».

После просмотра презентации ведущий продолжает: «Давайте вспомним ситуацию, где стояла задача договориться с собеседниками и принять общее решение. "Шляпы мышления" дают структуру для использования параллельного мышления и ухода от споров, отнимающих время без всякой пользы, помогают догово-

ряться с собеседником, прийти к согласию. Теперь каждый из вас получит шляпу определенного цвета – красную, белую, черную, желтую, синюю или зеленую. На основе свойств, характерных вашему цвету, проиграйте эту ситуацию».

Участникам раздают цветные бумажные шляпы. Проигрывание ситуации. Обсуждение.

Ведущий: «Скажите, какая шляпа была наиболее подходящей в данном случае? Какая шляпа была наименее эффективной и почему?».

Ведущий выслушивает мнения участников и продолжает: «Итак, прежде чем принимать какое-либо решение, можно воспользоваться шестью шляпами, это поможет нам принять наиболее правильное решение и избавит нас от возможных нежелательных последствий».

Подводя итоги, можем сделать следующие выводы:

– нет одинаковых представлений о мире, как нет одинаковых людей;

– каждый человек в каждый момент времени делает выбор только в пределах тех альтернатив, которые он сам выстроил для себя в течение жизни. При этом человек делает для себя наилучший выбор, но только из имеющихся вариантов в данный момент. Важно понимать то, что мир, в котором мы живем, – это не больше чем отражение реального мира в наших представлениях. Реальный мир гораздо более широк и богат. Да и сам человек – это в первую очередь то, как мы себя воспринимаем».

Далее ведущий предлагает участникам группы немного отдохнуть и упорядочить свои мысли, чувства.

Упражнение 3 «Заросший сад».

Ведущий: «Представьте, что вы находитесь в старом заброшенном городе и совершаете прогулку по территории большого забытого замка... Вы видите высокую каменную стену... увитую плющом... в которой находится деревянная дверь... Откройте ее и войдите... вы окажитесь в старом заброшенном саду... Когда-то это был прекрасный сад... однако за ним уже давно никто не ухаживает... Растения так разрослись, и все настолько заросло травами... что не видно земли... трудно различить тропинки... Вообразите, как вы, начав с любой части сада... начинаете приводить его в порядок... Представьте, как вы пропалываете сорняки... подрезаете ветки... Выкашиваете траву, пересаживаете деревья и поливайте их... делаете все, чтобы вернуть саду прежний вид... Через некоторое время остановитесь... и сравните ту часть сада, в которой вы уже поработали... с той, которую вы еще не трогали. Со

временем вы сможете возвращаться в этот сад... И продолжать начатую вами работу».

Подведение итогов второго дня занятий. Ведущий дает возможность высказаться всем желающим, спрашивается о самочувствии участников группы. Заключительной фразой может быть следующая: «На этом наш сегодняшний день завершается, спасибо за внимание. До встречи... (обязательно уточняется, где и когда состоится встреча)».

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

Цель. Формирование навыков целеполагания.

Задачи.

1. Актуализировать желание саморазвития.
2. Обучить приемам формирования желаемого образа действительности.
3. Способствовать освоению техники целеполагания.

Традиционное приветствие участников группы. Обозначение целей третьего дня.

Упражнение 1 «Заброшенное кладбище».

Ведущий: «Сядьте как можно удобнее, закройте глаза и расслабьтесь. Представьте, что вы идете по улицам незнакомого города... вы впервые сюда попали и вам этот город нравится... Представьте, что вы приходите мимо красивых домов... вокруг вас много народу... машины проезжают мимо вас... или же, наоборот, вы совершенно одни... представьте эту прогулку такой, чтобы она приносила вам удовольствие... Какой должна быть погода... Может быть, это солнечный день и лучи ярко освещают ваш путь... Или идет теплый летний дождь... А может быть, это зима и снежинки медленно кружатся и опускаются на землю... Уже начинает смеркаться... и в окнах зажигается свет... Вы идете и заглядываете в них... Вы видите, как в одном окне люди пьют чай, в другом кто-то смотрит телевизор, люди живут, а вы гуляете... Через какое-то время вы подходите к железной ограде... красиво украшенной кованными цветами... Перед вами калитка, вы открываете ее и заходите... вы оказываетесь на старом заброшенном кладбище... Оно не похоже на те, которые вы видели раньше... каким вы его представляете... все памятники необычные... вам интересно... и спокойно... вы ходите возле памятников и читаете надписи... на одном из них написано: «Петров Николай Семенович, родился в 1865 г. – умер в 1915 г., прожил 10 лет»... Другая надпись: «Антонина Геннадьевна Штольц, родилась в 1973 г. – умерла в 2005 г., прожила 18 лет».

Что-то вам в написанном показалось странным... неужели

жители не умеют считать? В недоумении вы выходите оттуда... и постепенно вы возвращаетесь в эту комнату, в реальность».

Ведущий предлагает участникам подумать, что означают эти надписи? Обсуждение. Желательно, чтобы высказывались все участники группы. Оптимально, если в процессе обсуждения ведущий будет просить участников фиксироваться на своих эмоциональных переживаниях.

Упражнение 2 «Жизнь одного человека».

Ведущий предлагает участникам придумать жизнь вымышленному, виртуальному человеку и высказаться всем. От участников требуется внимательно слушать и по очереди продолжать рассказ о жизни вымышленного человека.

1. Когда он родился, как его зовут?
2. Какая у него профессия?
3. Какой у него дом?
4. Какая у него семья?
5. Есть ли у него родственники?
6. Сколько у него родственников, кто конкретно?
7. Смерть этого человека.

Далее ведущий организует дискуссию среди участников по поводу получившейся виртуальной жизни.

Нравится ли вам, как жил этот человек?

Сколько лет он прожил по меркам нашего города?

Что такое «настоящая жизнь»?

Как можно начать жить по-настоящему?

Сколько бы лет вы хотели прожить?

Что вы могли бы для этого сделать?

Что для вас значит «жить»?

Упражнение 3 «Ощущение образа».

Ведущий: «Если вы заглянете на 5 лет вперед – все, что в вашем понимании "жить" – осуществилось. Опишите, где вы, что вы делаете, что и кто вас окружает. Как вам там? Что вы чувствуете. Хотите что-то добавить? Что? Добавьте. Прочувствуйте. Если вам нравится то, что вы чувствуете, если это приносит удовольствие, то вам захочется об этом думать, идти туда».

Упражнение 4 «Мозговой штурм».

Ведущий предлагает разбить упражнение на этапы.

1. Давайте придумаем несколько путей, по которым вы можете прийти «в свое будущее».

2. Оцените «плюсы» и «минусы» каждого пути

3. Выберите вариант, наиболее подходящий для вас.

Ведущий: «Иногда для того, чтобы достичь какой-то поставленной перед собой цели, недостаточно просто знать ее, необхо-

димо представлять, как туда прийти, с помощью чего и кого туда идти. Для этого нам необходимо найти тех людей, кто уже прошел этот путь, кто уже добился успеха, таким образом мы попадем туда, куда устремлен наш взор.

Нашу цель можно образно сравнить с пауком, который точно знает, что ему нужно идти, а его лапки, которые направлены в разные стороны, можно сравнить с другими отраслями нашей жизни. И пусть лапки паука направлены в разные стороны, они все идут в одном направлении. Так и у нас, казалось бы, никак не связанные с целью стороны нашей жизни, должны помогать идти в одном направлении с ней. Только в этом случае мы осуществим движение.

Существуют множество способов, которые помогут вам в реализации цели, они достаточно просты и интересны, это могут быть такие методы, как «SMART», теория целеполагания Бодо Шеффера. Их достаточно просто найти, если у вас возникнет желание, а сегодня мы с вами выполним другое, не менее полезное и интересное упражнение».

Упражнение 5 «Определение своей миссии».

1. Определите для себя три цели, которые вы хотите достичь в следующем году.

Для каждой из этих целей выясните «Если я получу это, частью еще более важного это будет? Найдите цепь, объединяющую все ваши цели.

2. Определите для себя трех разных людей, чей жизненный путь и чья деятельность восхищает вас. Внимательно изучите их достижения и выясните, какой вашей цели это достижение служит. Что общего есть в целях избранных вами людей?

3. Найдите три разных вида деятельности, которые вам доставляют удовольствие и предаваясь которым вы «забываете о себе» для того, чтобы заняться такой деятельностью, вы не пожалели бы ни каких денег. Что общего между собой имеют эти виды деятельности? Запишите все, что вы обнаружили.

4. Внимательно прочитайте все, что вы записали. Опишите свою миссию.

5. Как выглядит, как звучит, и какие ощущения вызывает ваша миссия? Как ваша миссия соотносится с вашей семьей, друзьями, работой, планетой?

6. Представьте себе трех людей, каждый из которых может тем или иным образом послужить вам примером реализации вашей миссии. Что могли бы посоветовать вам эти люди, если бы вы решили обсудить с ними ваши планы на предстоящий год. Примите к сведению их советы. Выберите только одну цель, достижение

которой будет соответствовать реализации вашей миссии. Запишите эту цель.

7. Что вы сделаете уже на следующей неделе, чтобы достичь этой цели, реализовать свою миссию? Что вы сделаете уже сегодня? Запишите себе ответы.

А теперь прочтите это еще раз и обдумайте, прочувствуйте, проживите это. Нравится? Тогда идите к своей цели, к своей миссии, не останавливайтесь, это ваш путь.

Упражнение 6 «Маяк».

Ведущий: «Представьте маленький скалистый остров... вдали от континента... Обратите внимание на высокий, крепко поставленный маяк на вершине этого острова... Вообразите себя этим маяком... Ваши стены такие крепкие и прочные... что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, не могут покачать вас... Из окон вашего верхнего этажа... вы днем и ночью... в хорошую и плохую погоду... посылаете мощный пучок света, служащий ориентиром для судов... Подумайте о той мощной энергии, заложенной в вас... и поддерживающей постоянство вашего светового луча... скользящего по океану... предупреждающего мореплавателей о мелях... являющийся символом безопасности на берегу...

Вы являетесь хранителем этой энергии... Ощутите эту энергию, этот внутренний источник света в себе... Света, который никогда не гаснет... который освещает ваш путь...».

Подведение итогов третьего дня занятий. Ведущий дает возможность высказаться всем желающим, справляется о самочувствии участников группы. Заключительной фразой может стать следующая: «На этом наш сегодняшний день завершается, спасибо за внимание. До следующей встречи... (обязательно уточняется, где и когда состоится встреча)».

ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ

Цель. Формирование навыков выбора успешной стратегии поведения в конфликте.

Задачи.

1. Определить стратегию поведения в конфликтной ситуации, свойственную каждому из участников.

2. Способствовать формированию наиболее конструктивных стратегий поведения в конфликте.

3. Ознакомить со способами сохранения психологического здоровья, защиты от отрицательного воздействия конфликтов.

Оборудование: бланки теста Томаса, карандаши или ручки.

Традиционное приветствие всех участников группы. Обозначение целей третьего дня.

Упражнение 1 «Дискуссия».

Ведущий: «Конфликты являются частью повседневной жизни. Мы практически каждый день оказываемся втянутыми в тот или иной конфликт. Эти конфликты происходят практически везде – в автобусах, в магазинах, на работе, дома и т.д. И каждый раз, реагируя на них, мы постепенно начинаем истощать себя и свои нервно-психические запасы, что в конечном итоге приводит к возникновению эмоционального выгорания. Так что же делать, как научиться предохранять себя от их отрицательного воздействия? Давайте рассуждать. Как вы думаете?»

А какая у вас стратегия выхода из конфликта?

А это действительно так или возможно иначе?

А может быть более верным способом будет научиться правильно разрешать конфликты и тогда не придется избегать их, так как это неэффективно? При решении конфликта очень большое значение играет тактика поведения в конфликтной ситуации.

Чтобы научиться как можно более конструктивно решать возникшие конфликты, необходимо четко знать свою стратегию поведения в нем. Часто бывает, мы думаем о том, что используем, например, такую стратегию, как сотрудничество, а на самом деле, ситуация абсолютно противоположна, мы используем соперничество. И чтобы четко знать, какую стратегию используем мы с вами, выполним один небольшой тест».

Ведущий раздает участникам бланки теста Томаса «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях». Выделяется время на заполнение и обработку результатов. Далее ведущий устраивает обсуждение результатов теста:

«Ожидали ли вы таких результатов? Знали ли вы о том, что вам свойственна данная тактика поведения в конфликте?». В процессе обсуждения у членов группы формируются представления о стратегиях поведения в конфликте по модели Томаса.

Упражнение 1.

Ведущий предлагает несколько игровых упражнений, при выполнении которых можно наблюдать эффективность выбранной тактики поведения.

Участникам рассказывается конфликтная ситуация, которая заготовлена заранее или описана самими участниками тренинга, и каждый, в соответствии со своей тактикой поведения в конфликте, проигрывает ее.

В конце упражнения ведущий предлагает сделать выводы, была ли эта тактика эффективной или нет, если нет, то какая?

Если в этой конфликтной ситуации были задействованы не все члены группы то, предлагаем еще одну ситуацию.

А как можно изменить эту ситуацию? Какая тактика, на ваш взгляд, более верна? Какую тактику поведения в этой конфликтной ситуации вы выбрали бы для себя? Как лучше выбирать стратегию поведения в конфликте? Отчего это зависит.

Упражнение 2.

Ведущий предлагает участникам рассказать ситуацию, при этом каждый участник выбирает наиболее эффективную, на его взгляд, модель поведения в данной ситуации. Далее ведущий организует обсуждение: была ли тактика, выбранная вами, более эффективной? Как вы себя чувствовали? Кто узнал что-либо новое о себе? Подводятся итоги, каждый высказывает свое мнение.

В конце занятия ведущий напоминает, что «карта мира» у каждого разная. Реальные факты и события, как и весь человеческий опыт, для каждого человека существуют только в его сознании. При этом реальный окружающий мир гораздо более изменчив, чем наши представления о нем и гораздо богаче, чем те идеи, которые мы имеем относительно него. И причины всех успехов и неудач нам следует искать во внутреннем мире. Внешний мир только реагирует на те импульсы, которые мы ему посылаем.

В заключение рекомендуется выполнить медитативное упражнение.

Упражнение 3 «Храм тишины».

Ведущий: «Вообразите себя гуляющим на одной из улиц многолюдного шумного города... Ощутите, как ваши ноги ступают по мостовой... Обратите внимание на других прохожих, выражение их лиц, фигуры... Возможно некоторые из них выглядят встревоженными, другие спокойны... или радостны... Обратите внимание на звуки, которые вы слышите... Обратите внимание на витрины магазинов... Что вы в них видите? Вокруг очень много спешащих куда-то прохожих... Может быть вы увидите в толпе знакомое лицо. Вы можете подойти и поприветствовать этого человека. А может быть пройдете мимо... остановитесь и подумайте, что вы чувствуете на этой шумной улице?... Теперь поверните за угол и прогуляйтесь по другой улице... Это более спокойная улица. Чем дальше вы идете, тем меньше вам встречаются люди... Пройдите еще немного, вы заметите большое здание, отличающееся по архитектуре от многих других... Вы видите на нем большую вывеску «Храм тишины»... Вы понимаете, что этот храм, где не слышны никакие звуки, где никогда не было произнесено ни единого слова. Вы подходите и трогаете тяжелые резные деревянные двери. Вы открываете их, входите и сразу же оказываетесь окру-

женными полной и глубокой тишиной... Потратьте на это столько времени, сколько вам нужно.

Когда вы захотите покинуть этот храм, толкните дверь и выйдите на улицу.

Как вы себя теперь чувствуете? Запомните дорогу, которая ведет к «Храму тишины». Когда вы захотите, вы сможете возвращаться в него вновь».

Подведение итогов четвертого дня занятий. Ведущий дает возможность высказаться всем желающим, справляется о самочувствии участников группы. Заключительной фразой может стать следующая: «На этом наш сегодняшний день завершается, спасибо за внимание. До следующей встречи... (обязательно уточняется, где и когда состоится встреча).

ДЕНЬ ПЯТЫЙ

Цель. Овладение навыками саморегуляции.

Задачи.

1. Ознакомить с понятием саморегуляции
2. Ознакомить с техниками произвольной регуляции дыхания и способствовать их освоению.
3. Ознакомить с понятием активной мышечной релаксации и способствовать освоению навыка.
4. Ознакомить с техниками самовнушения и способствовать их освоению.

Приветствие участников группы.

Ведущий предлагает поговорить о том, как мы начинаем свой день. Ведущий стимулирует активность участников группы, предлагая каждому высказаться. Далее задается вопрос: «А как вы думаете, от того как мы встали, будет зависеть весь наш предстоящий день?». Участники высказываются.

Комментарий ведущего: «От того как начался наш день, будет зависеть его дальнейшее продолжение. И как ни странно, но в 99% случаев это зависит от нас. Мы можем задать тонус нашему дню, очень важно помнить и делать это.

В первые секунды пробуждения (не тогда, когда вы открыли глаза и встали, а тогда, когда вы только пробудились) улыбнитесь, широко улыбнитесь. Улыбка – это самый лучший инструмент для поднятия настроения. Затем потянитесь – пусть проснется ваш организм полностью. Медленно, не вскакивая с постели, поднимаетесь. Подойдите к окну и, широко улыбнувшись, поприветствуйте новый день. Посмотрите на солнце, поприветствуйте его, пусть даже если его нет, посмотрите на облака – эти удивительные воздушные подушки, вдохните глоток свежего воздуха и ощутите,

что жизнь прекрасна. И что бы сегодня ни случилось, это не может как-то отрицательно повлиять на вас и ваше прекрасное настроение. Начните день с приветствия и радости жизни. Этот прием является одним из многих, относящихся к приемам регуляции психоэмоционального состояния».

Информационная часть: о сущности и приемах регуляции психоэмоционального состояния.

С возникшим стрессом организм умеет справляться самостоятельно. Это называется естественные способы регуляции организма. Наверняка вы интенсивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, музыка и многое другое. К сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление.

А есть ли приемы, которые можно применять во время работы? Да, есть и сейчас мы обратимся к ним.

Отличным способом снятия напряжения является саморегуляция организма. Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

В результате саморегуляции могут возникнуть три основных эффекта:

- успокоение (устранение эмоциональной напряженности);
- восстановление (ослабление проявления утомления);
- активизация (повышение психофизиологической реактивности).

Произвольная регуляция дыхания.

Произвольная регуляция дыхания используется в качестве мероприятия, направленного на снижение чрезмерного стресса. Под произвольно регулируемым дыханием понимается процесс, посредством которого человек сознательно контролирует число дыхательных движений.

Сознательный контроль дыхания, то есть регуляция дыхательных движений, является самым древним из известных методов борьбы со стрессом. Он используется в течение тысячелетий для снижения чувства тревоги и для того, чтобы способствовать достижению состояния релаксации.

Существуют три основных типа дыхания. Они получили название и различаются между собой в соответствии с типом вдоха, открывающего дыхательный цикл: ключичное, грудное и диафрагмальное. Ключичное дыхание является самым коротким и по-

верхностным из всех трех типов, которые происходят при обычном дыхательном процессе. Грудное дыхание представляет собой более глубокое дыхание, при котором вдыхается большое количество воздуха, большее количество альвеол наполняются воздухом и легочные доли расширяются сильнее; наблюдается большее расширение грудной клетки, за которым следует поднятие ключиц на вдохе. Грудное дыхание представляет собой наиболее часто встречающийся тип дыхания. Диафрагмальное дыхание является самым глубоким из всех типов дыхания. При этом типе дыхания вдыхается больше всего воздуха, в дыхательном процессе участвуют наибольшее количество альвеол, а также наполняются воздухом нижние отделы легких. Диафрагмальное дыхание насыщает кислородом большее количество крови за один дыхательный цикл по сравнению с другими типами дыхания. Именно диафрагмальное дыхание является самым простым и наиболее эффективным методом регулируемого дыхания, используемого в борьбе с чрезмерным стрессом.

Давайте выполним несколько упражнений, которые направлены на регуляцию дыхания.

Упражнение 1. «Дыхание на счет 7–11». Помогает снять сильное физическое напряжение, не выходя из стрессовой ситуации.

Дышите очень медленно и глубоко, причем так, чтобы весь цикл дыхания занимал около 20 секунд. Возможно, вначале вы почувствуете затруднение. Но не надо напрягаться. Считайте до 7 при вдохе и до 11 при выдохе.

Необходимость настолько растягивать дыхание требует полной концентрации внимания. Глубокий вдох смягчает напряжение, которое неизбежно появляется в межреберных мышцах. Растянутый во времени выдох расслабляет живот. Если Вы почувствовали легкое головокружение, впервые попробовав этот способ, в следующий раз сократите период полного цикла и дышите менее глубоко.

Обратная связь. Если у кого-то из участников не получилось правильное выполнение, лучше еще раз всем вместе его повторить.

Упражнение 2.

Сидя или стоя постарайтесь по возможности расслабить мышцы тела и сосредоточить внимание на дыхании.

- на счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);
- на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;
- затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6;

– уже через 3–5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойнее и уравновешеннее.

Обратная связь. Если у кого-то из участников не получилось правильное выполнение, лучше еще раз всем вместе его повторить.

Упражнение 3.

Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10–15 см висит пушинка. Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

Следующий прием более сложный. Это – активная мышечная релаксация. Метод Джекобсона.

Под термином «активная мышечная релаксация» подразумевается процесс выполнения ряда простейших упражнений, которые могут снижать произвольное напряжение поперечно-полосатой мускулатуры и тем самым приводить к значительному снижению тревожности, чрезмерной нервно-психической напряженности и уменьшать патогенное действие эмоционального стресса.

Использование метода активной мышечной релаксации показано сотрудникам, чья профессиональная деятельность сопровождается длительным нахождением в вынужденной рабочей позе или связана с большими физическими нагрузками.

Вы можете выбрать, каким путем далее пойдет наше занятие – ознакомительным и информационным или инструктивно-обучающим. Обычно выбор делается в сторону последнего. Участникам предлагается сесть поудобнее, не мешая друг другу, ослабить или снять стесняющие детали одежды, закрыть глаза и внимательно слушать инструкцию и выполнять упражнение.

Ведущий: «Сейчас вы готовы к тому, чтобы последовательно напрягать, а затем – расслаблять основные группы мышц вашего тела в целях снятия излишнего нервно-психического напряжения.

Внимательно слушайте мои команды и старайтесь точно их выполнять. Для каждой группы мышц, на которой мы будем сосредоточиваться, я буду давать подробные инструкции по выполнению релаксационных упражнений. Не начинайте выполнять упражнения, пока я не скажу: «Начали!».

Вы будете делать глубокий вдох и одновременно сильно напрягать соответствующие группы мышц. Подчеркиваю, что напряжение мышц осуществляется только на вдохе!

Во время полного выдоха осуществляется расслабление этой группы мышц с фиксацией вашего внимания на тех приятных ощущениях, которыми сопровождается процесс расслабления мышц (ощущение тепла, приятной тяжести и истомы в мышцах,

уменьшение чувства усталости и др.). Примерное соотношение времени вдоха и выдоха – 1 к 5, то есть на 1 единицу времени вдоха (и напряжения группы мышц) 5 единиц времени выдоха (и расслабления мышц). В общей сложности будут задействованы 14 основных групп мышц».

1. Правая кисть. Сейчас по моей команде вы сделаете глубокий вдох и одновременно сильно-сильно сожмете правую кисть в кулак. Затем по команде осуществите полный выдох, одновременно расслабляя кисть и фиксируя внимание на тех приятных ощущениях, которые появляются у Вас в расслабленных мышцах кисти. Приготовились! Делаем глубокий вдох и сильно сжимаем в кулак кисть правой руки. Раз! Делаем полный выдох и одновременно разжимаем кисть. Два! Сосредоточьте свое внимание на том, как в мышцах кисти появляется приятная тяжесть, мышцы наполняются теплом. Три! Почувствуйте, как из мышц уходит усталость. Четыре! Зафиксируйте в памяти возникающее чувство приятного расслабления и успокоения. Пять! (Повторить 1–2 раза).

2. Левая кисть. Упражнение выполняется, как и в предыдущем случае. (Повторить 1–2 раза).

3. Правое плечо. По моему сигналу Вы сделаете глубокий вдох, одновременно сильно сожмете в кулак правую кисть и напряжете бицепс правой руки. Приготовьтесь! Делаем глубокий вдох, сильно сжимаем в кулак правую кисть и напрягаем бицепс правой руки. Раз! Делаем полный выдох, расслабляем кисть и бицепс. Два! Сосредоточьте внимание на том, как в мышцах правой руки появляются приятные ощущения. Три! Чувство усталости покидает Ваше тело. Четыре! Вы расслабляетесь и отдыхаете. Зафиксируйте в памяти те приятные ощущения тепла и покоя, которые появляются в мышцах Вашей правой руки. Пять! (Повторить 1–2 раза).

4. Левое плечо. Упражнение выполняется, как и в предыдущем случае. (Повторять 1–2 раза).

5. Мышцы лба. На вдохе максимально поднимите вверх брови (как будто Вы чему-то сильно удивились). При этом глаза остаются закрытыми. Раз! На выдохе расслабьте мышцы лба. Почувствуйте, как мышцы лба расслабляются. (Повторить 1–2 раза).

6. Мышцы носа и век. Глаза остаются закрытыми. На вдохе сильно наморщите нос и крепко зажмурьте глаза (как будто в глаза попало мыло). Раз! На выдохе расслабьте мышцы носа и мышцы век. Дайте себе возможность прочувствовать, как у Вас расслабляются мышцы лица. (Повторить 1–2 раза).

7. Мышцы рта. Глаза закрыты. На вдохе оскальтесь, резко напрягите мышцы рта, при этом углы рта сильно опустите вниз. Раз! На выдохе расслабьте мышцы рта. Прочувствуйте, как у Вас расслабляются мышцы рта, расслабляются все мышцы лица. (Повторить 1–2 раза).

8. Мышцы шеи. На вдохе голову сильно наклонить вперед, лопатки максимально поднять вверх и сдвинуть их к позвоночнику. Раз! На выдохе расслабить мышцы шеи, лопатки резко бросить вниз. Прочувствуйте и зафиксируйте в памяти, как в мышцах шеи и в области воротниковой зоны появляются тепло и чувство приятной тяжести. (Повторить 1–2 раза).

9. Мышцы живота. На вдохе нужно сильно напрячь и втянуть внутрь мышцы живота. Раз! На выдохе – расслабить мышцы живота и прочувствовать, как приятное тепло разливается в области солнечного сплетения, как мышцы живота наполняются приятной тяжестью. Прочувствуйте, как Вас покидает усталость и возникает успокоение. (Повторить 1–2 раза).

10. Мышцы области промежности. На вдохе сильно напрячь и втянуть внутрь мышцы промежности. Раз! На выдохе расслабьте мышцы промежности и прочувствуйте, как в них появляется приятное чувство тепла и тяжести. (Повторить 1–2 раза).

11. Мышцы правого бедра. На вдохе резко напрягите мышцы правого бедра. Раз! На выдохе осуществите расслабление мышц бедра. Зафиксируйте в памяти то приятное чувство тяжести и тепла, которое появляется в мышцах бедра. (Повторить 1–2 раза).

12. Мышцы левого бедра. Упражнение выполняется, как и в предыдущем случае. (Повторить 1–2 раза).

13. Мышцы правой стопы. Ногу вытяните вперед. Поставьте ее на пятку. На вдохе большой палец правой ноги максимально потяните на себя. Раз! На выдохе расслабьте икроножную мышцу, «отпустите» большой палец. Зафиксируйте в памяти те приятные ощущения тепла и тяжести, которые появляются в икроножной мышце и мышцах стопы. Все мышцы Вашего тела сейчас очень тяжелые. Вы расслаблены. Запомните эти приятные ощущения. В течение некоторого времени наслаждайтесь этим ощущением расслабления (пауза 2–3 минуты). (Повторить 2 раза).

14. Мышцы левой стопы. Упражнение выполняется, как и в предыдущем случае. (Повторить 1–2 раза).

В завершающей части инструктивно-ознакомительного занятия необходимо убедиться, что сотрудники запомнили порядок упражнений с группами мышц, с этой целью они перечисляются еще раз. Одновременно подчеркивается, что фиксация приятных

ощущений, возникающих при релаксации групп мышц, осуществляется только на выдохе.

Существует также метод пассивной мышечной релаксации, который заключается в сосредоточении внимания на сенсорных сигналах, поступающих из конкретных групп поперечно-полосатых мышц и последующем их расслаблении в процессе непосредственной концентрации внимания на этих мышечных группах. Ежедневные непродолжительные занятия помогут Вам научиться достигать состояния глубокой релаксации лишь путем концентрации внимания на расслаблении каждой из различных групп мышц тела.

Показания к использованию метода пассивной мышечной релаксации такие же, как и в случае с активной мышечной релаксацией. Данный метод является наиболее действенным для нормализации сна.

Преимущество метода пассивной мышечной релаксации заключается в том, что человек может заниматься релаксацией в любых условиях, не мешая окружающим и не привлекая к себе внимания.

Самовнушение. Перейдем к рассмотрению более сложного приема самовоздействия – самовнушения. Его суть состоит в использовании специальных словесных формул на фоне особого, отличного от бодрствующего, состояния психики для достижения изменений физиологических или психических реакций. Человек может использовать феномен силы слова, если знает основные правила и элементы техники самовнушения. Сначала необходимо добиться возникновения состояния аутогенного погружения или, как его еще называют, «нейтрального» состояния. Оно характеризуется концентрацией внимания на происходящем процессе и отвлечении от внешних раздражителей, расслабленностью (дремотное состояние), внутренней уверенностью в успехе, спокойным, несколько отстраненным отношением к самому процессу.

Подготовительный этап заключается в выполнении двух ранее рассмотренных приемов достижения максимального расслабления мышц на фоне брюшного дыхания. Следующим элементом является тренировка концентрации внимания. Внимание обычного человека обладает произвольной переключаемостью с объекта на объект. Это нетрудно проверить на следующем тесте: если смотреть на усеченную пирамиду (вид сверху), она будет видна то вершиной к вам, то от вас. Это и есть произвольное переключение.

Существует ряд требований, которым должны отвечать формулы самовнушения: вы должны четко знать, чего вы хотите дос-

тичь во время сеанса самовнушения, формула должна быть четкой, короткой, отражать самую суть; фраза должна носить позитивный характер, без содержания частицы «не», так как подсознание ее опускает. Если вы боретесь с головной болью и произнесете: «Моя голова не болит», то можно получить обратный эффект. Лучше использовать фразу: «Головная боль растворяется, проходит. Голова ясная, легкая». Фраза произносится в ритм дыхания, при этом решающая ее часть на выдохе. Хорошо, если фраза носит несколько иронично-веселый характер или зарифмована. Однако силы слова не всегда бывает достаточно и тогда ее значительно повышает подсознательный психический образ. С образом мы связываем работу человеческого представления и воображения.

Прочувствовать эффект влияния образов на организм достаточно просто. Закройте глаза и мысленно скажите: «Пусть мой рот наполнится слюной». По всей видимости, результат будет незначительный. А теперь как можно ярче представьте себе, что у вас в руках свежесрезанный ломтик лимона. Вы ясно ощущаете его запах, видите капельку янтарного сока, кладете этот ломтик на язык и ощущаете его пронзительно кислый вкус. Скорее всего, во рту уже достаточно много слюны. Если позитивные формулы самовнушения сопровождаются яркими чувственными образами тех целей или состояний, которых вы хотите достичь, то результат достигается значительно быстрее и эффективнее. При этом необходимо стремиться наполнить желаемый образ по всем чувственным каналам – зрительному, слуховому, осязательному и т.д.

Таким образом, сеанс самовнушения может выглядеть следующим образом (например, если целью является достижение спокойствия, устранения волнения перед зачетным упражнением или итоговым занятием).

Занимаете удобную позу, прикрываете веки, переходите на брюшное дыхание. Внимание сконцентрировано на дыхании. Фраза самовнушения: «Дыхание плавное, глубокое. Живот идет вперед, приятный воздух заполняет легкие». Стараетесь увидеть, как воздух проникает в легкие, заполняя вас спокойствием и расслабленностью. Через 2–3 минуты, когда дыхание установится, переходите к расслаблению мышц, начиная с лица. Каждую группу мышц сопровождайте концентрацией внимания на ней и фразой самовнушения, например: «Мышцы лба напряглись (на вдохе) и полностью расслабились (на выдохе). Лоб гладкий, спокойный». И так по всем мышцам тела. Этот процесс сопровождайте зрительным и чувственным образом расслабленной мышцы, которая как бы провисает и растекается как кисель. Когда необходимый уровень расслабления достигнут, переходите к основной фазе само-

внушения – постановке желаемой цели. «Я абсолютно спокоен, уверен в своих силах. Задачу выполню на «отлично». Сохраняю спокойствие и уверенность в любых условиях. Управляю собой, владею своими эмоциями. Я весь собран, хладнокровен. Полностью уверен в успехе». Фразы сопровождаются мысленным образом уверенного, четко действующего в предстоящей ситуации человека. При этом мысленно могут проигрываться несколько вариантов ситуаций, в том числе и с сопровождением мышечных движений будущих действий (идеомоторная тренировка). Если деятельность предстоит выполнять в ближайшее время, то завершающая фаза сеанса приобретает активизирующий характер. Нужно перейти на ключичное дыхание, провести ряд бодрящих формул «Я хорошо успокоился и отдохнул. Все будет хорошо. Готов действовать четко и уверенно. Дыхание становится чаще. Чувствую бодрящую прохладу воздуха. Мышцы упругие. Глубокий вдох... резкий выдох... Встать!».

Если активной деятельности не предстоит, то можно сделать и более плавный выход, но с обязательным ощущением ясности в голове и сброса тяжести. В конце рекомендуется сжать кулаки, потянуться и встряхнуть мышцы. Таковы основные начальные элементы психической саморегуляции, осваивая которые каждый получит навыки воздействия на свои психические состояния в целях сохранения здоровья и эффективного решения профессиональных задач в различных условиях.

Заключительная часть. Подведение итогов тренинга.

Участникам представляется возможность проанализировать все дни тренинга, вспомнить, что было, что больше понравилось и что они смогут и будут использовать в практике самостоятельно.

Ведущий может в заключение использовать метафору «Бабочка» или просто дать напутствие на будущее, закончив фразой «Все в твоих руках», поблагодарить участников за активную работу и предложить помощь, если она понадобится, в дальнейшем.

Марина Анатольевна Лисняк,
Наталья Андреевна Горбач,
Татьяна Сергеевна Нурисламова,
Татьяна Владимировна Трепашко

**ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА
И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР**

Методические (практические) рекомендации

*Редактор Е.Н. Бен
Технический редактор М.Н. Соколова*

Подписано в печать _____
Формат Р 60x84. Бумага типографская. Гарнитура Таймс.
Печать офсетная. Усл.печ.л. 4,25 (уч. изд. л. 3,2).
Тираж _____ экз. Заказ _____.

Организационно-научный и редакционно-издательский отдел.
СибЮИ ФСКН России.
660131. г. Красноярск, ул. Рокоссовского, 20.

Отпечатано в типографии СибЮИ ФСКН России.
660050, г. Красноярск, ул. Кутузова, 6