



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого - педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология безопасности личности»

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-310/133-2-1
Гумерова Лидия Расулевна

Работа допущена к защите
«__» _____ 20__ г.
зав.кафедрой ТиПП
Кондратьева Ольга Александровна

Научный руководитель:
к.п.н, доцент
Савина Наталья Георгиевна

Челябинск
2016 год

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические предпосылки изучения эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы	
1.1. Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе.....	10
1.2. Особенности коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	19
1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	24
Глава 2. Организация и проведение исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы	
2.1. Этапы, методы и методики исследования.....	35
2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента.....	43
Глава 3. Экспериментальное исследование по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы	
3.1. Организация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.....	52
3.2. Анализ результатов коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	61
3.3. Психолого-педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	68
3.4. Технологическая карта.....	73
Заключение	76
Библиографический список.....	80
Приложения.....	88

Введение

На современном этапе развития российского общества в условиях социально-экономической нестабильности, конкуренции на рынке труда, социальных стрессов, растут требования, предъявляемые к профессионализму личности. Однако, далеко не каждый может адаптироваться, эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль, а потому возрастает вероятность развития неблагоприятных психических состояний.

В связи с этим, одной из приоритетных задач психологии развития, медицинской психологии, психологии труда является исследование специфических социально-психологических явлений, к числу которых относится и «эмоциональное выгорание» среди профессионалов разных областей труда, разработка программ по их предупреждению и коррекции.

Современные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий (врачи, психологи, педагоги, руководители разных рангов, работники сферы обслуживания, юристы, военные и др.), показывают подверженность их профессиональным деформациям (А.В.Буданов, Б.Д.Новиков, А.А. Реан, А.Р. Фонарев, А.К. Маркова, С.П. Безносков, Е.Т.Лунина, Ю.А. Юдчиц, С.Е.Борисова, Е.Д. Юрченко, и др.). Одним из частых негативных проявлений у представителей названных профессий является феномен «эмоционального выгорания» или, в другой редакции, синдром эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов (Т.В. Форманюк, А.К. Маркова, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина,; В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, и др.) и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению,

равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

По данным исследований В.В. Лебедева, С.Э.Тимошенко, Б.Д.Новикова, С.П. Безносова, к категории работников, подверженных риску развития «эмоционального выгорания», относятся и сотрудники уголовно-исполнительной системы, профессиональная деятельность которых имеет ряд специфических особенностей, осложнена множеством негативных факторов. Её успешность определяется не только и не столько профессиональными знаниями, сколько умениями реализовать их в своей деятельности за счёт развития профессионально важных и личностных качеств. Особенно это касается тех отделов уголовно-исполнительной системы (далее УИС), представители которых непосредственно общаются с заключёнными. Все это требует разработки и использования соответствующих профилактических мероприятий в пенитенциарной системе.

Несмотря на немалое количество работ, посвященных изучению отдельных форм профессиональных деформаций у сотрудников УИС (В.С.Медведев, Б.Д. Новиков, В.В. Лебедев, С.П. Безносов, С.Е. Борисова, Е.Г.Лунина, И.М. Долматова,), исследований эмоционального выгорания явно недостаточно, следствием чего является дефицит научного знания о сущностях и механизмах данного явления и отсутствие надежных, эффективных методик его профилактики и коррекции. Поэтому, актуальным представляется организация и проведение специального научного исследования, направленного на изучение «выгорания» у сотрудников УИС, а также мер по предупреждению и устранению этого феномена.

Таким образом, актуальность исследования определяется большой вероятностью возникновения у сотрудников уголовно-исполнительной системы разных форм профессиональной деформации, в том числе «эмоционального выгорания», под влиянием сложных условий

профессиональной деятельности; недостаточной изученностью проблемы «выгорания» у представителей социальных профессий, и особенно, у пенитенциарных служащих; отсутствием надежных, апробированных методик профилактики и коррекции явления «эмоционального выгорания» у работников УИС.

Понятие «эмоционального выгорания» впервые появилось в зарубежной психологии в конце 20-го века. В отечественной психологии есть немало исследований, посвященных феномену «выгорания» в среде педагогов (А.А. Реан, Л.М. Митина, Т.И. Ронгинская, О.А. Баронина, и др.), у медицинских работников (Г.С.Абрамова, Ю.А. Юдчиц, Н.В. Козина, и др.), социальных работников (Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова и др.); управленцев (Н.Е.Водопьянова, А.Б.Серебрякова, и др.), у торгового персонала, менеджеров (А.Р. Фонарев, Н.Е. Водопьянова, и др.), у психологов (Е.Г. Лешукова, А.Н. Моховиков, и др.). Что касается «выгорания» у сотрудников УИС, то специальных исследований, посвященных данной проблеме, нами не обнаружено.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников УИС.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Гипотеза исследования: после проведения программы психолого-педагогической коррекции изменятся показатели эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Были определены следующие задачи:

- 1.изучить понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе;

2. выявить особенности коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС;
3. теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС;
4. обосновать этапы, методы, методики исследования;
5. охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;
6. разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС;
7. проанализировать результаты формирующего этапа исследования;
8. составить и внедрить технологическую карту психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС и рекомендации по снижению эмоционального выгорания.

Методы исследования:

- 1) теоретические (изучить проблему в психолого–педагогической литературе, выяснить основные понятия, теории, проанализировать и обобщить);
- 2) эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам);
- 3) математико-статистический метод: коэффициент ранговой корреляции Т–Вилкоксона.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: принцип единства личности и деятельности (А.Н. Леонтьев, К.А.Абульханова-Славская и др.); принцип развития (Л.С.Выготский, С.Л.Рубинштейн и др.); идеи саморазвития и самореализации личности (А.Маслоу, К. Роджерс, Э. Фромм и др.); представление о психологической сущности профессионализма (Е.А. Климов, К.К. Платонов, А.К. Маркова, Г.Г. Голубева, В.Д. Шадриков и др.); гуманистические идеи отечественной и зарубежной психологии (А. Маслоу, А.Г. Асмолов, А.В. Брушлинский и др.);

психологические концепции «эмоционального выгорания» (В.В. Бойко, Н.Е.Водопьянова и др.), теоретические подходы к пониманию эмоциональной устойчивости (Н. А. Аминов, М. Ю. Горохов, В. И. Долгова, В. Е. Орел).

Методики исследования:

- «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
- «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой;
- «Анкетный опрос состояния морально-психологического климата»

разработанный ПС ГУФСИН России по Челябинской области.

Теоретическая значимость: исследование расширило теоретические представления об «эмоциональном выгорании». Уточнено рабочее определение «эмоционального выгорания» у сотрудников УИС. Расширено представление о механизмах, лежащих в основе возникновения и развития эмоционального выгорания. Показана ведущая роль внутренних факторов (мотивации, самореализации, самосознания и самопринятия, осмысленности профессиональной роли) в развитии «выгорания». Доказана целесообразность поиска решения проблемы «эмоционального выгорания».

Практическая значимость работы: результаты проведенного исследования позволяют администрации и психологам, работающим в пенитенциарной системе, понять причины профессиональных трудностей сотрудников УИС, способствующие развитию у них явления «эмоционального выгорания», и принять соответствующие меры по его предупреждению и устранению. Разработаны и апробированы рекомендации по психологической коррекции «эмоционального выгорания» для сотрудников УИС. Результаты магистерской работы помогут социальным психологам и психологам-консультантам в организации психолого-просветительской работы среди представителей других социальных профессий, например, сотрудников правоохранительных органов, службы спасения, педагогов, обслуживающего персонала, социальных работников,

медиков и т.п. Они также дают практическим психологам необходимый материал для проведения профилактической и консультативной работы по предупреждению и коррекции «эмоционального выгорания» у представителей этих профессий.

Апробация результатов исследования: участие на сборах начальников караула по теме «Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС» - 2016 год. Также по результатам исследования поданы статьи в научно-методический журнал «Концепт» «Основные направления психопрофилактики синдрома «эмоционального выгорания» у сотрудников уголовно-исполнительной системы» - 2015 год, «Моделирование процесса психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания государственных служащих» - 2016 год.

Положения, выносимые на защиту:

1. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС, содержащая этапы: диагностический блок, формирующий блок и аналитический блок.
2. Программа опытно-экспериментальной работы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивалась исходными методологическими и теоретическими положениями исследования; подбором методов и методик, адекватных объекту, предмету, целям и задачам исследования, длительностью экспериментальной работы; репрезентативностью выборки; применением методов математической обработки результатов исследования.

Структура и объём магистерской диссертации: работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения, автореферата, технологической карты. Основной текст изложен на 68

страницах. В работе представлено 9 рисунков и 5 приложений. Список литературы включает 78 источников.

Эмпирическое исследование проводилось среди сотрудников УИС г.Челябинск. Исследованием в общей сложности было охвачено 7 сотрудников в возрасте от 20 до 55-ти лет.

Глава 1. Теоретические предпосылки эмоционального выгорания сотрудников УИС

1.1. Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого–педагогической литературе

Труд в целом положительно воздействует на человека и его личность, но в неблагоприятных условиях труда (перенапряжение нервной системы, перегрузки, резкие изменения режима работы, монотонные условия труда, плохой психологический климат, плохие условия труда и др.) могут вызывать эмоциональное выгорание личности.

Первые работы по выгоранию появились в 70-е годы в США. Одним из основоположников идеи выгорания является Х. Фреденбергер, американский психиатр, работавший в альтернативной службе медицинской помощи. Он в 1974 году описал феномен, который наблюдал у себя и своих коллег (истощение, потеря мотиваций и ответственности) и назвал его запоминающейся метафорой - выгорание. Термин эмоциональное сгорание он использовал для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [38, С. 167].

Другой основоположник идеи выгорания - К. Маслач - социальный психолог, определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам [37, С. 56].

Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Кроме этого, количество профессий, связанных с этим синдромом, было незначительно:

сотрудники медицинских учреждений и различных общественных благотворительных организаций. Позже в группу риска вошли учителя, полицейские, юристы, политики, менеджеры и т.д. [34, С. 82.].

Согласно современным данным под «эмоциональным выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения.

Более всего риску возникновения эмоционального выгорания подвержены лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. В их представлении настоящий специалист - это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Входящие в эту категорию личности, ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и личной жизнью. В ходе исследований были выделены еще три типа людей, которым грозит эмоциональное выгорание [26, С. 94.].

Первый тип - так называемый "педантичный". Основные характеристики этого типа: добросовестность, возведенная в абсолют; чрезмерная, болезненная аккуратность, стремление в любом деле добиться образцового порядка (пусть в ущерб себе).

Второй тип - "демонстративный". Люди этого типа стремятся первенствовать во всем, всегда быть на виду. Вместе с тем им свойственна высокая степень истощаемости при выполнении незаметной, рутинной работы.

Третий тип - "эмотивный". "Эмотики" бесконечно, противоестественно чувствительны и впечатлительны. Их отзывчивость, склонность воспринимать чужую боль как собственную граничит с патологией, с саморазрушением, и все это при явной нехватке сил сопротивляться любым неблагоприятным обстоятельствам.

Н. В. Гришина рассматривает выгорание в качестве особого состояния человека, оказывающегося следствием профессиональных стрессов,

адекватный анализ которого нуждается в экзистенциальном уровне описания. Это необходимо потому, что развитие выгорания не ограничивается профессиональной сферой, а проявляется в различных ситуациях бытия человека; болезненное разочарование в работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию [24, С.143-156.].

С точки зрения психологии - эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия (Бойко). Это приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. Выгорание представляет собой комплекс психических переживаний и поведения, которые сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника[8,С. 36].

Г. Селье утверждает, что эмоциональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, эмоциональное выгорание - это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома - стадия истощения [84, С. 71].

Эмоциональное выгорание - динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, налицо все три фазы стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение - его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление, - человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение - оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным [8, С. 94].

В рамках нашего исследования мы будем опираться на определение, данное В.В. Бойко, под которым он понимает выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия.

В своих работах В. В. Бойко выделяет три фазы эмоционального выгорания:

- фаза «тревожное напряжение»: предвестник и «запускающий механизм» в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов;

- фаза «резистенция»: сопротивление нарастающему стрессу;

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

Фаза «тревожное напряжение» обнаруживается в четырех симптомах:

Переживание психотравмирующих обстоятельств - проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности.

Неудовлетворенность собой - проявляется в чувстве недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью; развивается при невозможности конструктивно разрешить ситуацию.

Загнанность в клетку - проявляется в чувстве безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно. Развивается при тщетных попытках устранить нажим психотравмирующих обстоятельств. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика [51, С. 32].

Тревога и депрессия - обнаруживается в тревожно-депрессивной симптоматике, касающейся профессиональной деятельности в особо осложненных обстоятельствах. Чувство неудовлетворенности деятельностью и собой порождает мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги.

Фаза «резистенция» проявляется в следующих симптомах выгорания:

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование - наблюдается в случаях, когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. То есть профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности; эмоциональный контакт устанавливается не со всеми субъектами, а по принципу «хочу - не хочу» - неадекватным или избирательным образом.

Эмоционально-нравственная дезориентация - проявляется в том, что у работника эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному (ученику, клиенту, покупателю и др.), он защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту, рационализируя свои поступки или проецируя вину на субъекта, вместо того чтобы адекватно признать свою вину.

Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности - дома, в общении с приятелями и знакомыми. На работе специалист так устает от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими [48,С.14].

Редукция профессиональных обязанностей - обнаруживается в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза «истощение» характеризуется более или менее выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы, проявляется в ряде симптомов:

Эмоциональный дефицит - заявляет о себе в ощущении, что эмоционально профессионал уже не может помочь субъектам своей деятельности.

Эмоциональная отстраненность - работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства.

Личностная отстраненность, или деперсонализация - проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку - субъекту профессиональной деятельности [9, С. 64].

Психосоматические и психовегетативные нарушения - обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия.

Выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для эмоционального выгорания [71, С. 85].

1. Физические симптомы:

- усталость, физическое утомление, истощение;
- уменьшенный или увеличенный вес;
- недостаточный сон, бессонница;
- плохое общее состояние здоровья (в том числе по ощущениям);
- затрудненное дыхание, одышка;
- тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание;
- повышение артериального давления;

— язвы и воспалительные заболевания кожи;

— болезни сердечно-сосудистой системы.

2. Эмоциональные симптомы: — недостаток эмоций;

— пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни;

— безразличие, усталость;

— ощущение фрустрации, беспомощности, безнадежности;

— раздражительность, агрессивность;

— тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться;

— депрессия, чувство вины;

— истерики, душевные страдания;

— потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив;

— увеличение деперсонализации, своей или других (люди становятся безликими, как манекены);

— преобладает чувство одиночества.

3. Поведенческие симптомы: — рабочее время больше 45 часов в неделю;

— во время рабочего дня появляются усталость и желание прерваться, отдохнуть;

— безразличие к еде; стол скудный, без изысков;

— малая физическая нагрузка;

— оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств;

— несчастные случаи (например, падения, травмы, аварии и т.д.);

— импульсивное эмоциональное поведение.

4. Интеллектуальное состояние: — уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе;

— уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем (например, в работе);

— увеличение скуки, тоски, апатии или недостаток куража, вкуса и интереса к жизни [71, С. 85];

- увеличение предпочтения стандартных шаблонов, рутины, нежели творческого подхода;
- цинизм или безразличие к новшествам, нововведениям;
- неохотное участие или отказ от участия в развивающих экспериментах (тренингах, образовании);
- формальное выполнение работы.

5. Социальные симптомы:

- нет времени или энергии для социальной активности;
- уменьшение активности и интереса к досугу, хобби;
- социальные контакты ограничиваются работой;
- скудные взаимоотношения с другими людьми как дома, так и на работе;
- ощущение изоляции, непонимания других и другими;
- ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

Таким образом, анализ литературы по данной тематике позволяет нам сформулировать теоретическую позицию, согласно которой эмоциональное выгорание развивается в процессе профессиональной деятельности в форме стереотипа эмоционального поведения, проявляющегося в особенностях профессионального общения.

Эмоциональное выгорание - это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение.

Важно отметить, что авторы статей и работ по эмоциональному выгоранию, говорят о нем неоднозначно. В одном случае как о профессиональной деформации, которая негативно отражается на профессиональной деятельности, а в другом - как о механизме психологической защиты, который позволяет регулировать психику и защищать ее от негативных эмоциональных воздействий [68, С. 176].

С меньшим риском для здоровья и менее выраженным снижением эффективности выгорание переживают работники, которые характеризуются следующими особенностями:

В первую очередь это люди, имеющие хорошее здоровье и сознательно, целенаправленно заботящиеся о своем физическом состоянии (они постоянно занимаются спортом и поддерживают здоровый образ жизни). Это люди, имеющие высокую самооценку и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Необходимо также подчеркнуть, что выгорание меньше касается людей, имеющих опыт успешного преодоления профессионального стресса и способных конструктивно меняться в напряженных условиях.

Если говорить о характере таких людей, то необходимо выделить такие индивидуально-психологические особенности, как высокая подвижность, открытость, общительность, самостоятельность и стремление опираться на собственные силы.

Наконец, важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще [51, С. 386].

1.2 Особенности коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС

Проблема заключается в том, что специфика деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений, в том числе и необходимость, вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдаются деструктивные изменения личности. Данные изменения могут негативно влиять на деловое общение работника, на отношения в семье, с родными, друзьями. Но профессиональные деструкции не обязательно негативно сказываются на выполнении трудовых обязанностей. Навыки, приобретенные в процессе работы, бывают очень полезны, особенно в экстремальных условиях, которыми изобилует работа в исправительном учреждении. Опасными становятся лишь неконтролируемые, достаточно существенные изменения [12, С. 186].

Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в УИС выделяют захваты заложников, массовые беспорядки, неповиновение и т.д. [11, С. 174].

Однако в большинстве исследований отмечаются сложности совершенно другого рода. Прежде всего, сама повседневная служба сотрудников УИС представляется как крайне напряженная. Один из основных факторов – скорее не сама вероятность конкретных экстремальных ситуаций, а контингент, с которым приходится работать. Еще – условия труда. «Кто бы что ни говорил, но в тюремной жизни нет никакой романтики – только жестокость, страдания, грязь, и к ним вольно или невольно вырабатывается привычка» [52, С. 93].

Теперь следует рассмотреть основные экстремальные факторы условий профессии сотрудников УИС [36, С. 67].

Первый экстремальный фактор – контингент осужденных. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес лиц с психическими аномалиями составляет 20 – 25% (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Их количество увеличивается в прямом соотношении с возрастанием суровости режима исправительно-трудового учреждения, в котором они отбывают наказание. Среди таких осужденных чаще всего встречаются психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима исправительно-трудовой колонии (Далее ИТК) и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с высокой криминогенной опасностью. Особое место занимает категория осужденных, отбывающих долгосрочное наказание в условиях строгого режима, а также пожизненно заключенные. Условия содержания этой категории осужденных включают в себя помимо строгого режима содержания еще и специфические уставные формы общения администрации и охраны с заключенными. Эти формы общения постепенно формируют у сотрудников УИС особый тип поведения, что нередко влияет и на личность.

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники УИС являются невольными узниками своей работы. Территория их жизнедеятельности ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Особые проблемы вызывает оперативная обстановка именно в лесных, относительно изолированных исправительно-трудовых учреждениях (Далее ИТУ). Количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных ИТК. Изоляция условий профессиональной деятельности приводит к тому, что в учреждениях УИС у персонала отмечаются: физическая и психическая усталость; профессиональная некомпетентность;

запрещенные связи с осужденными и другие нарушения трудовой дисциплины.

Третий экстремальный фактор – низкая престижность профессии, клеймо сатрапа. Деморализация возникает также из-за традиционно негативного отношения к «тюремщикам» со стороны как населения, так и средств массовой информации. Повсюду в мире люди, работающие в тюрьмах, чувствуют, что в глазах общества клеймо, лежащее на заключенных, ложится и на них. Сотрудники УИС поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей профессии [13, С. 81].

Экстремальные условия профессии требуют обсуждения специфики психологических требований к личности и деятельности персонала пенитенциарных учреждений. Общеизвестно, что эффективность функционирования исправительных учреждений во многом зависит от профессиональной компетентности и психологической пригодности персонала. Поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной, уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы. В числе профессионально значимых качеств отмечают нравственную активность, эмоциональную устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическую готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных [58, С. 185].

В связи с повышенными требованиями к морально-психологическим и нравственным качествам сотрудников, связанных с несением службы с оружием, возникла необходимость более внимательного изучения личности сотрудника, изучение морально-психологического климата в отделах и отделениях, изучение и разработки новых методов в профилактической

работе и оценки психологического и функционального состояния сотрудников, изучение особенностей деятельности караулов.

Психологи Управления по Конвоированию проводят психодиагностические обследования сотрудников, на каждого составляется психологический портрет. Осуществляется динамическое наблюдение, 2 раза в год сотрудники проходят полное психологическое тестирование и собеседование. По результатам обследования составляется список сотрудников, требующих повышенного внимания со стороны руководящего состава подразделения и психолога, разрабатывается план мероприятий. Исходя из этого, разрабатывается тематика лекций и бесед с сотрудниками, проводится профилактическая и психокоррекционная работы с каждым сотрудником. Уделяется особое внимание методам снятия психоэмоционального перенапряжения, приемам бесконфликтного общения (практические и теоретические занятия) [48, С. 257].

Проблема психологического обеспечения личного состава для работы с осужденными обуславливается действием двух неблагоприятных факторов, которые сопровождают деятельность сотрудников уголовно – исполнительной системы.

Первым фактором является чрезмерное психоэмоциональное напряжение, возникающее вследствие постоянного контакта с криминогенной социальной средой. Напряжение, стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей возникают у сотрудников почти всегда, и связаны они в основном с нарушением осужденными режимных требований. Необходимость мгновенной собранности и готовности к серьезному противоборству со стороны осужденных.

Вторым фактором являются особенности деятельности. Работа заключается в тяжелом физическом напряжении, прежде всего длительном пребывании на ногах. Специфика труда сопряжена с неблагоприятными социально – гигиеническими условиями: недостаточностью меж сменного

отдыха, систематическим нарушением режима сна, ненормированным рабочим днем, большим количеством обязанностей, обилием контактов с людьми, тяжелыми климатическими условиями.

Сотрудник всегда, даже в самых неожиданных обстоятельствах, обязан сохранять ведущее положение в процессе взаимодействия с осужденными. Никаких срывов, растерянности, беспомощности у сотрудников осужденные не должны видеть и даже чувствовать. Сотруднику учреждения всегда необходимо контролировать свои действия и поведение [44, С. 139].

1. 3. Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС

В условиях развития социального и правового государства большая ответственность ложится на такой социально-правовой институт, как уголовно-исполнительная система.

Решение сотрудниками уголовно-исполнительной системы (далее — УИС) важных общегосударственных задач: сопровождения задержанных и заключенных под стражу лиц к месту назначения в установленном порядке, обеспечивать своевременное доставление конвоируемых лиц, их надежную охрану в пути следования, предупреждать и пресекать попытки конвоируемых к побегу, членовредительству, нападение на конвой значительно усложняются в связи с продолжающимся процессом формирования правового государства, нестабильностью социально-экономического состояния общества, что в свою очередь, создает условия постоянной повышенной психоэмоциональной напряженности в деятельности, необходимости адекватного реагирования в условиях дефицита времени, провоцирует возникновение разочарования в профессии,

проявлении профессиональной деформации, невротических реакций, разного вида соматических заболеваний и т. п.

Кроме того, в последнее время всё чаще у сотрудников проявляются характерные признаки эмоционального выгорания: чувство усталости, эмоциональное перенасыщение контактами с коллегами по работе и субъектами профессиональной деятельности, циничность, раздражительность, эмоциональная отстраненность, пренебрежительное отношения к своей работе, снижение мотивации к деятельности, обезличивании, соматические нарушения и. т.п. Под эмоциональным выгоранием понимается комплекс особых психических проблем, возникающих у человека в связи с его профессиональной деятельностью[47,С.3–16]. Поэтому в настоящее время существует необходимость рассмотрения здоровья личного состава, в том числе психического, как одной из важнейших составляющих служебной деятельности и есть приоритетным направлением в УИС.

Несмотря на немалое количество работ, посвященных изучению отдельных форм профессиональных деформаций у сотрудников УИС (В.С.Медведев, Б.Д. Новиков, В.В. Лебедев, С.П. Безносков, С.Е. Борисова, Е.Г.Лунина, И.М. Долматова,), исследований эмоционального выгорания явно недостаточно, следствием чего является дефицит научного знания о сущностях и механизмах данного явления и отсутствие надежных, эффективных методик его профилактики и коррекции. Поэтому, актуальным представляется организация и проведение специального научного исследования, направленного на изучение «выгорания» у пенитенциарных служащих, а также мер по предупреждению и устранению этого феномена.

Теоретической основой изучения эмоционального выгорания сотрудников УИС являются исследование общих закономерностей профессионального развития и измерения личности, отдельных ее свойств и психических состояний в ходе деятельности, факторов, составляющих

индивидуальные различия в моторной, когнитивной и эмоциональных сферах, которые влекут за собой различия поведения.

Педагогическое моделирование (создание модели) – это разработка целей (общей идеи) создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения.

Дерево целей – это структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня.

Дерево целей – это графическое изображение связи между целями и средствами их достижения, построенное по принципу дедуктивной логики и с применением эвристических процедур [32, С. 92].

Дерево целей позволяет представить полную картину взаимосвязей будущих событий вплоть до получения перечня конкретных задач, и получить информацию об их относительной важности. Оно обеспечивает работу по доведению целей до непосредственных исполнителей путем построения соответствия между организационной структурой управления и структурой целей [32, С. 96].

На основании выше сказанного, графически представим «дерево целей»:

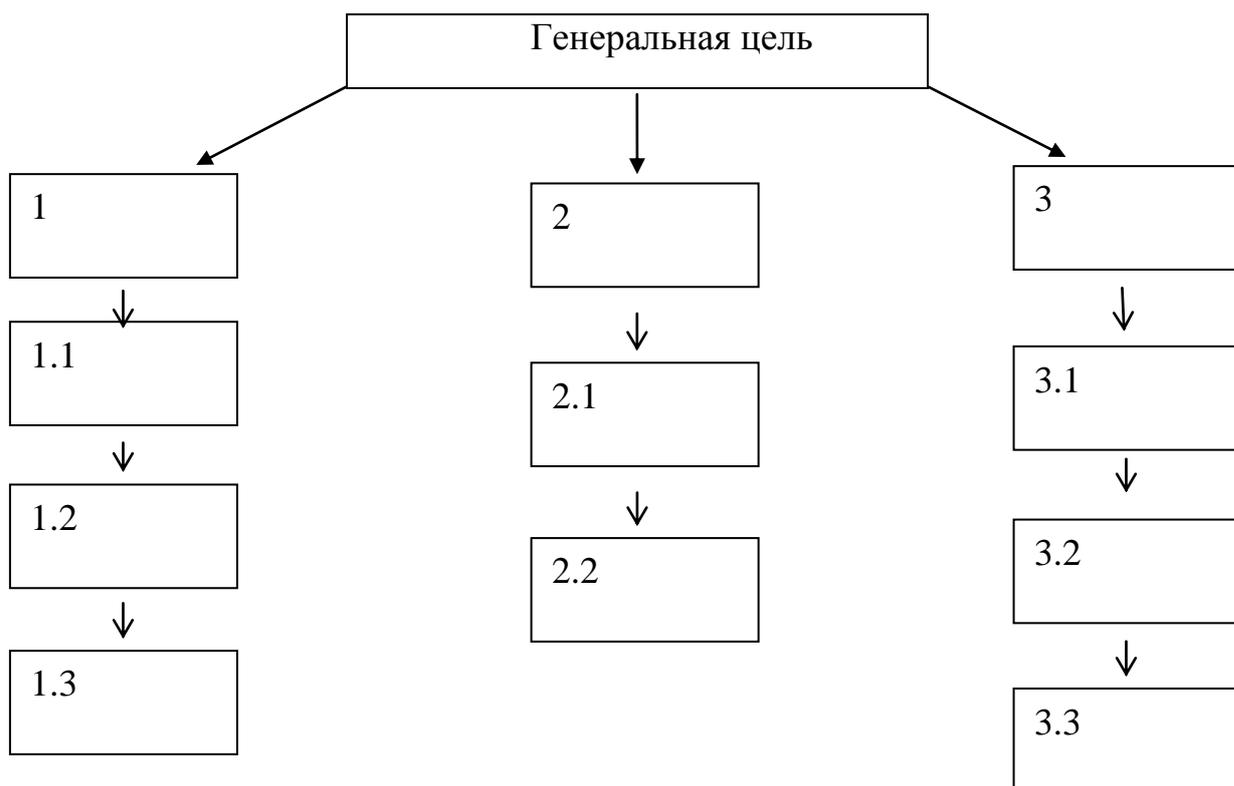


Рисунок 1 – Дерево целей психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС

Генеральная цель: теоретическое обоснование и реализация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС

1. Теоретически обосновать проблему изучения эмоционального выгорания сотрудников УИС.

1.1. Раскрыть понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе.

1.2. Особенности коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

2. Организация и проведение исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

2.1. Этапы, методы и методики исследования.

2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента.

3. Экспериментальная работа по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

3.1. Организация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента

3.3. Психолого–педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

На основе целеполагания разработаем модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Теоретическое обоснование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС можно представить в виде психолого-педагогической модели, что поможет отобразить четко и понятно суть и сложность данной темы.

Термин «модель» широко используется в различных сферах человеческой деятельности и имеет множество смысловых значений. Под «моделью» понимается такой материальный или мысленно представляемый объект, который в процессе исследования замещает объект–оригинал так, что его непосредственное изучение дает новые знания об объекте–оригинале

Любая модель строится и исследуется при определенных допущениях, гипотезах. Модель – результат отображения одной структуры на другую. В качестве модели может рассматриваться и программно–проектная документация. А одна из главных задач использования модели – это оценка качества и результатов деятельности моделируемой системы до запуска функционирования системы в реальных условиях [67, С. 283].

В науке понятие «модель» зачастую вкладывается не однозначный смысл, и поэтому создать единую общепринятую классификацию видов моделей представляется весьма затруднительным.

Классификацию моделей можно проводить по различным основаниям (общим для данного класса моделей существенным признакам). В качестве существенных или классификационных признаков могут служить: цели моделирования, средства моделирования, объекты моделирования, уровни (глубина) моделирования, масштабы моделирования и др.

И. Б. Новик классифицировал модели по их назначению бывают познавательными, прагматическими и инструментальными.

Познавательная модель – форма организации и представления знаний, средство соединения новых и старых знаний. Познавательная модель, как правило, подгоняется под реальность и является теоретической моделью.

Прагматическая модель – средство организации практических действий, рабочего представления целей системы для ее управления. Реальность подгоняется под некоторую прагматическую модель. Это, как правило, прикладная модель.

Инструментальная модель – средство построения, исследования и/или использования прагматических и/или познавательных моделей.

Познавательные модели отражают существующие, а прагматические – хоть и не существующие, но желаемые и, возможно, исполнимые отношения и связи [42, С. 24].

Модель – искусственно созданное явление (предмет, процесс, ситуация), аналогичное естественному явлению, научное изучение которого затруднено или невозможно [70, С. 36].

Педагогическое моделирование (создание модели) – это разработка целей (общей идеи) создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения.

Понятие моделирование означает исследование объектов познания на их моделях; построение и изучение моделей реально существующих объектов, процессов или явлений с целью получения объяснений этих явлений, а также для предсказания явлений, интересующих исследователя.

Для осуществления психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС необходимо создание и реализация определенной модели: общей, типовой, индивидуальной.

Цель программы: изучить и представить в виде модели психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Задачи:

1. Изучить эмоциональное выгорание сотрудников УИС в психолого-педагогической литературе.
2. Выделить элементы модели, дать им характеристику.
3. Выявить функции каждого элемента модели.
4. Выяснить внутреннюю организацию.

Е.К. Любова считает принятым, что моделирование – это метод исследования объектов познания на их моделях. Модель в переводе с французского означает - мера, образец, норма; в логике и методологии науки – аналог, схема, структура, знаковая система определенного фрагмента природной или социальной реальности, порождения человеческой культуры, концептуально-теоретических образований.

Само понятие «модель», отмечает профессор В.И. Долгова, приобрело общенаучный характер и обозначает в широком смысле «мысленно представляемую или материально реализованную систему, которая отображает или воспроизводит объект исследования (природный или социальный) и способна замещать его так, что её изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [30, С.33]. Этот аналог служит для хранения и расширения знания об оригинале, конструировании оригинала, преобразования или управления им. Первоначально моделирование в

научных изысканиях строилось на описании категорий «процесс» и «структура», исследователи стремились к тому, чтобы конструируемая ими модель максимально была приближена к реальности. Этот подход был особенно распространен в XVII – XVIII веках для описания простых механических объектов. [31, С.65].

С учетом выше изложенного рассмотрим модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Цель: Коррекция эмоционального выгорания сотрудников УИС.

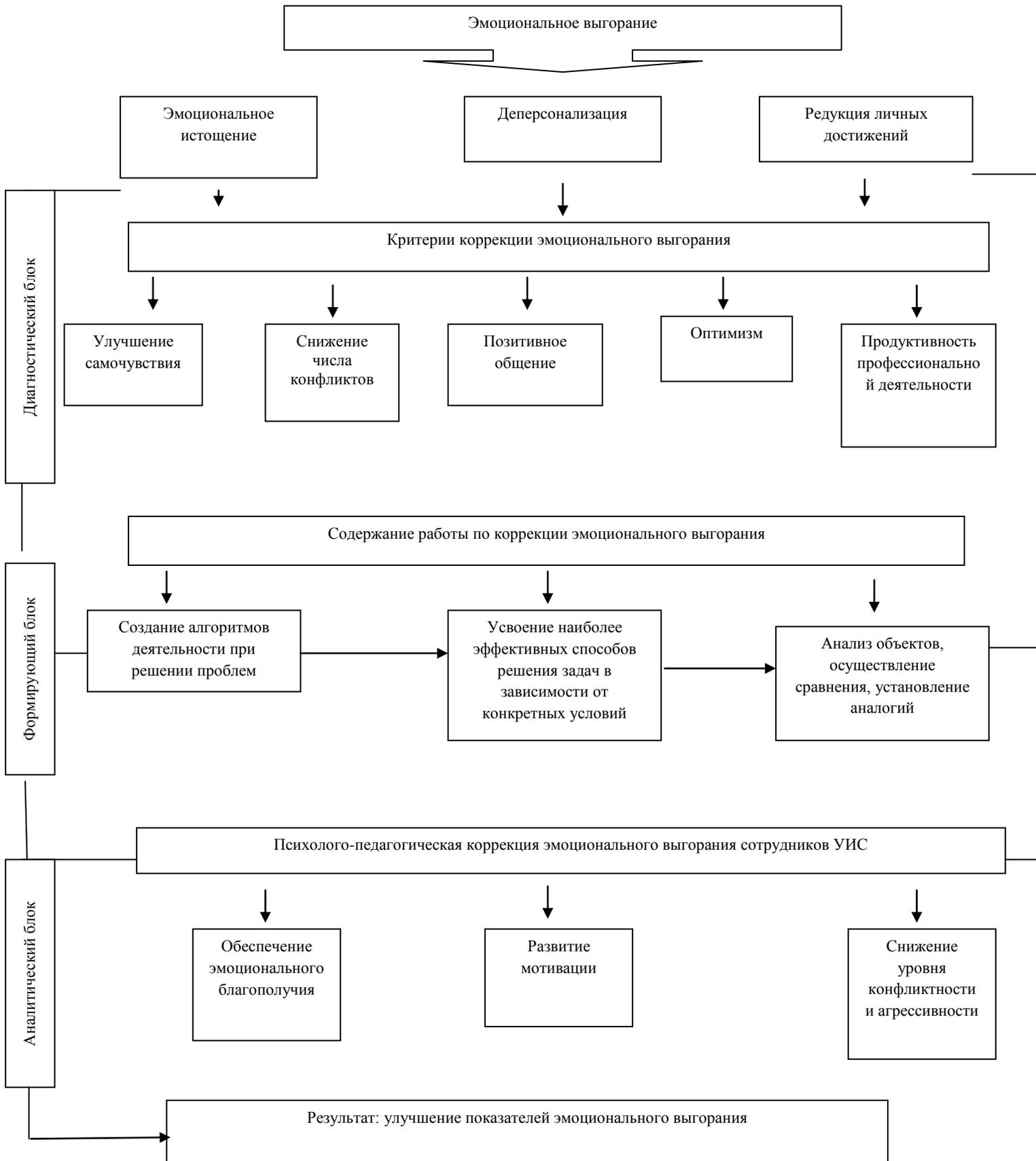


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявить уровень эмоционального выгорания сотрудников УИС. Цель – провести диагностику с помощью методик: «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой, «Анкетный опрос морально-психологического состояния климата» (в основе – анкета М.Г. Дебольского).

Формирующий блок разрабатывается на основе результатов первичной психологической диагностики. Создание и реализация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Цели:

1. создание условий способствующих коррекции эмоционального выгорания;
2. передача психологических знаний об эмоциональном выгорании, его причинах и способах преодоления;
3. развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
4. формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Аналитический блок или блок проверки эффективности коррекционных мероприятий. Цель: проведение повторной диагностики по методикам, анализ и обработка результатов с помощью Т-Критерий Вилкоксона.

Таким образом, разработка мероприятий психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания является важной и перспективной для сохранения кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы. Риск

«выгорания» может быть уменьшен путем инновационных превращений внутренней среды организации, обучения сотрудников ведения здорового образа жизни, навыкам эффективного делового общения и копингу, стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, повышению стрессоустойчивости, особенно следует заметить техники релаксации и когнитивного переструктурирования для снижения уровня психологического стресса. Беспокойство о каждом сотруднике, о его здоровье может не только приостановить процесс «выгорания», но и превратить его на производительное «горение без затухания».

Выводы по главе I.

Таким образом, анализ литературы по данной тематике позволяет нам сформулировать теоретическую позицию, согласно которой эмоциональное выгорание развивается в процессе профессиональной деятельности в форме стереотипа эмоционального поведения, проявляющегося в особенностях профессионального общения.

Эмоциональное выгорание - это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение.

Сотрудник всегда, даже в самых неожиданных обстоятельствах, обязан сохранять ведущее положение в процессе взаимодействия с осужденными. Никаких срывов, растерянности, беспомощности у сотрудников осужденные не должны видеть и даже чувствовать. Сотруднику учреждения всегда необходимо контролировать свои действия и поведение.

Разработка мероприятий психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания является важной и перспективной для сохранения кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы. Риск «выгорания» может быть уменьшен путем инновационных превращений внутренней среды организации, обучения сотрудников ведения здорового образа жизни, навыкам эффективного делового общения и копингу, стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, повышению стрессоустойчивости, особенно следует заметить техники релаксации и когнитивного переструктурирования для снижения уровня психологического стресса.

Глава II. Организация и проведение исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

2. 1. Этапы, методы и методики исследования

Изучение коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходило в 3 этапа:

1.Поисково-подготовительный: содержит анализ психолого-педагогических исследований по проблеме коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС, подбор методов и методик исследования;

2.Опытно-экспериментальный: содержит диагностику эмоционального выгорания сотрудников УИС по методикам «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой; Анкетный опрос состояния морально-психологического климата, разработанный ПС ГУФСИН России (в основе – анкета М. Г. Дебольского).

3.Контрольно-обобщающий направлен на анализ результатов исследования, проверку гипотезы, формулировку выводов и оформление работы.

Методы исследования:

- I. Теоретические: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы.
- II. Эмпирические: эксперимент, тестирование по методикам:
 - «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
 - «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой;
 - Анкетный опрос состояния морально-психологического климата, разработанный ПС ГУФСИН России (в основе – анкета М. Г. Дебольского).

III. Математическая статистика: критерий Т- Вилкоксона.

Охарактеризуем методы исследования:

Анализ – операция мысленного или реального расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека [25, С. 19].

Синтез - мыслительная операция. Заключается в соединении различных признаков объекта или процесса, выделенных на предшествующей стадии анализа, в некую систему с воспроизведением иерархических связей, свойственных реальным объектам.

Обобщение – логическая операция, посредством которой в результате исключения видового признака получается другое понятие более широкого объема, не менее конкретного содержания [16, С. 198].

Эксперимент – проводимый в специальных условиях опыт для получения новых научных знаний посредством целенаправленного вмешательства исследователя в жизнедеятельность испытуемого.

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых [16, С.382].

Формирующий эксперимент применяется в психологии возрастной и педагогической; это метод прослеживания изменений психики ребенка в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого. Эксперимент формирующий применяется не только в психологии теоретической, но и для диагностики развития умственного, в частности - в патопсихологии. Он позволяет не ограничиваться регистрацией выявляемых фактов, но через создание специальных ситуаций раскрыть закономерности, механизмы,

динамику, тенденции развития психического и становления личности, определяя возможности оптимизации этого процесса. Именно поэтому он широко применяется в отечественной психологии при изучении условий, принципов, путей формирования личности ребенка, обеспечивая соединение исследований психологических с педагогическим поиском и проектированием особенно эффективных форм учебно-воспитательного процесса [45, С. 345].

Тестирование – применяется для определения соответствия предмета испытания заданным спецификациям [21, С. 501].

Тестирование предполагает, что обследуемый выполняет определенную деятельность: это может быть решение задач, рисование, рассказ по картинке и прочее - в зависимости от используемой методики; происходит определенное испытание, на основании результатов коего психолог делает выводы о наличии, особенностях и уровне развития тех или иных свойств.

Отдельные тесты - это стандартные наборы заданий и материала, с коим работает испытуемый; стандартна и процедура предъявления заданий, хотя в неких случаях предусматриваются определенные степени свободы для психолога - право задать дополнительный вопрос, построить беседу в связи с материалом. Процедура оценки результатов тоже стандартна. Такая стандартизация позволяет сопоставлять результаты различных испытуемых.

Процесс тестирования можно разделить на три этапа:

- 1) выбор теста - определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста;
- 2) его проведение - определяется инструкцией к тесту;
- 3) интерпретация результатов - определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования.

На всех трех этапах необходимо участие квалифицированного психолога [5, С. 233].

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.

Существуют три основные сферы тестирования:

- а) образование – в связи с увеличением продолжительности обучения и усложнением учебных программ;
- б) профессиональная подготовка и отбор – в связи с увеличением темпа роста и усложнением производства;
- в) психологическое консультирование – в связи с ускорением социодинамических процессов.

Тестирование позволяет с известной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида необходимых навыков, знаний, личностных характеристик и т. д.

Этапы тестирования:

- 1) выбор теста (определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста);
- 2) его проведение (определяется инструкцией к тесту);
- 3) интерпретация результатов (определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования). На всех трех этапах необходимо участие квалифицированного психолога.

Моделирование – это деятельность по построению и изучению моделей для указанных целей. Моделирование также является одним из способов научного познания и теоретическим методом исследования процессов и состояний при помощи реальных или идеальных, прежде всего математических, моделей. [46, С.49]

Статистика – это функция полученных экспериментальных значений, например, среднее арифметическое этих значений; число значений, превышающих определенную величину, и т. п. Именно в этом понимании

термин “статистика” используется в математической статистике и будет использован в дальнейшем.

В математической статистике можно выделить два направления: описательную статистику и индуктивную статистику (статистический вывод). Описательная статистика занимается накоплением, систематизацией и представлением опытных данных в удобной форме. Индуктивная статистика на основе этих данных позволяет сделать определенные выводы относительно объектов, о которых собраны данные, или оценки их параметров. Наиболее полезное применение математической статистики состоит в таком представлении результатов статистической обработки наблюдений, которое позволяет принимать решения, минимизирующие риск в условиях неопределенности.

Типичными направлениями математической статистики являются:

- теория выборок;
- теория оценок;
- проверка статистических гипотез;
- регрессионный анализ;
- дисперсионный анализ;

Методика 1. Опросник на выгорание (МВІ).

(Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Инструкция:

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и

переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Методика 2. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

«Напряжение».

Переживание психотравмирующих обстоятельств;

Неудовлетворенность собой;

«Загнанность в клетку»;

Тревога и депрессия.

«Резистенция».

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;

Эмоционально-нравственная дезориентация;

Расширение сферы экономии эмоций;

Редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение».

Эмоциональный дефицит;

Эмоциональная отстраненность;

Личностная отстраненность (деперсонализация);

Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Инструкция:

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

Методика 3. Анкетный опрос морально-психологического состояния климата.

Анкета состоит из 64 вопросов, на которые даны несколько вариантов ответов, на выбор анкетированного. Вопросы затрагивают все компоненты климата. После сбора анкет данные вносятся в компьютер. Компьютерная программа осуществляет подсчет процентов по степени удовлетворенности по каждому вопросу анкеты. После получения таблицы процентов удовлетворенности получается более или менее наглядная картина климата в учреждении.

Инструкция:

Внимательно прочитайте вопрос и все ответы для него, а затем отметьте (галочкой, крестиком и т.п.) квадрат соответствующий Вашему мнению ответа.

2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента

Мы провели исследование среди сотрудников уголовно-исполнительной системы г. Челябинск. Исследованием в общей сложности было охвачено 7 сотрудников в возрасте от 20 до 55-ти лет.

1-й испытуемый имеет достаточно ровный и спокойный характер. Высокая способность управлять эмоциями и настроением, особенно умение найти им адекватное объяснение и реалистическое выражение. Характерна общая личностная зрелость и адекватность поведения. Целеустремлен, уверен в себе, избирателен в контактах. Способен в сжатые сроки работать с разнообразным материалом, выделять основное содержание, сопоставлять цифры, знаки. Успешно действует в дефиците времени. Свойственна способность самоорганизации. Успешно действует во всех временных режимах, кроме временной неопределенности. Не склонен к оппозиционному поведению, но при столкновении может занимать оборонительную и агрессивную позицию.

2-й испытуемый характеризуется тревожностью, повышенной чувствительностью, впечатлительностью, ранимостью. Тенденции к уходу от ответственности. В конфликты вступает редко, играет в них пассивную сторону. Характерна гуманность, мягкосердечность, сопереживание другим людям. Предпочитает узкий круг друзей и близких, которые понимают с полу слова.

3-й испытуемый характеризуется оптимистичностью, быстротой реакции, высокой активностью, выраженной мотивацией достижения, стремлением к доминированию. Повышенный уровень притязаний, самооценка адекватная, настроение ровное. Проявляет активное воздействие на окружающих, лояльность, сострадание к людям, стремится вести за собой и подчинять своей воле других, легко вживается в разные социальные роли,

может быть хорошим наставником и организатором, легко и быстро принимает решения. Прослеживается тенденция к системному подходу при решении проблем, опирается на накопленный опыт, ориентируется на собственное мнение. Активен в достижении поставленной цели - высокий жизненный тонус.

У 4-го испытуемого в поведении проявляются черты демонстративности. Потребность в отстаивании своих установок, упорство, противодействие обстоятельствам, практичность и трезвость суждений. Эмоционально сдержан, не конфликтен, высокая стрессоустойчивость. Значимость собственной социальной позиции. Общителен, легко переключается на другие виды деятельности, что может привести к поверхностности.

5-й испытуемый - экстравертированная личность, склонен к соперничеству, обстоятельный, прагматичный, упрям, вспыльчив, любит командовать, неустойчивость эмоционального настроения, в работе трудно раскачать, а потом остановить, полное отрицание трудностей.

6-й испытуемый - интеллектуальное развитие высокого уровня относительно полученного образования. В поведении проявляется эмоциональная лабильность, колебания настроения незначительны и проявляются не часто, хотя в эмоционально значимых ситуациях возможно проявление импульсивности и вспыльчивости.

7-й испытуемый проявляет уверенность в себе, умеет контролировать свое поведение и анализировать ситуацию. Быстро переключает внимание с одной сферы деятельности на другую, но при этом необходима дополнительная мотивация в деятельности. Повышенное чувство независимости, прослеживается потребность в свободе принятия самостоятельных решений и действий. Опирается на интуицию и сугубо индивидуальный способ самореализации.

Методом анкетного опроса было проведено изучение состояния морально – психологического климата в коллективе (таблица 1). Получены следующие данные:

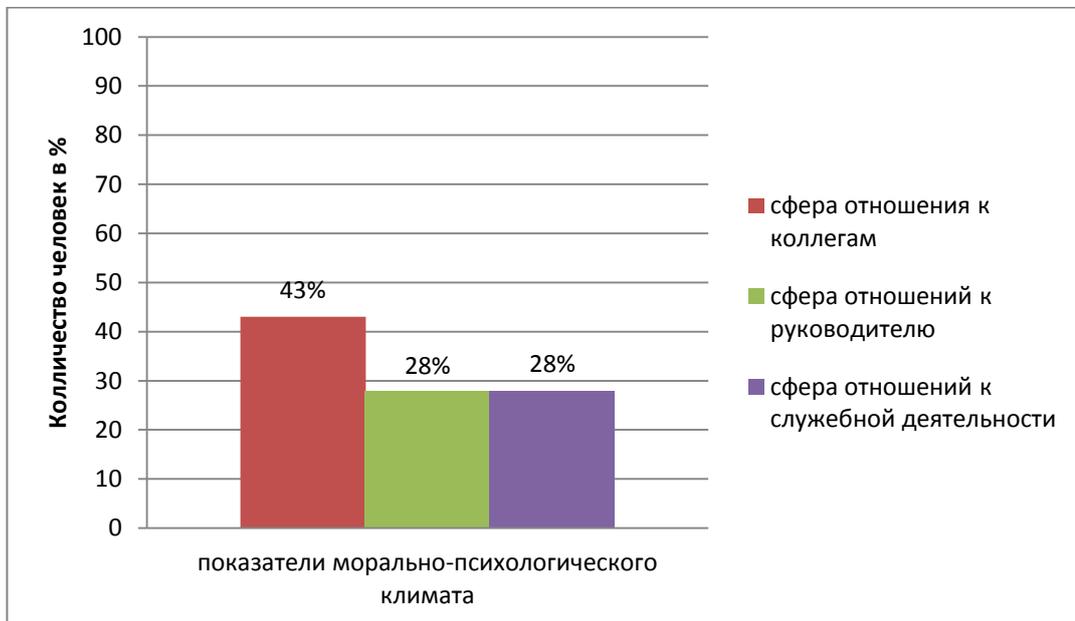


Рисунок 3 – Результаты констатирующего этапа эксперимента по методу анкетного опроса морально-психологического климата

1. Сфера отношения к коллегам по службе.

Среди личного состава отдела преобладает оптимизм, активность, сотрудники интересуются жизнью подразделения. 43% (3 человека) респондентов отмечают комфортный климат в отделе. Между сотрудниками налажено деловое взаимодействие, при этом сотрудники отмечают низкий уровень проведения досуга в отделе. Сотрудники отмечают хорошее настроение внутри коллектива, полное взаимопонимание и поддержку. Коллектив очень консервативен и отрицательно относится к различным новациям.

2. Сфера отношений к руководителю.

По результатам опроса сотрудников отмечают, высокий уровень стимулирования их профессиональной деятельности со стороны начальника отдела. Он умеет аргументировать свои приказы и распоряжения, является примером для большинства своих подчиненных, но при этом не всегда

способен к сопереживанию и сочувствию, 28% (2 респондента) отмечают неумение находить индивидуальный подход к подчиненным. В связи с этим в 50% случаях начальник отдела не может добиться беспрекословного поведения сотрудников подразделения, также 39% отмечают склонность своего руководителя к грубости и хамству. При этом 64% сотрудников отмечают четкость позиции своего руководителя и устойчивость своих взглядов на складывающуюся ситуацию. По мнению личного состава - авторитет непосредственного руководителя немного снижен, также у сотрудников не в полной мере проявляется уважительное отношение к своему руководителю. В целом личный состав подразделения отмечает хорошее взаимодействие с офицерским составом отдела.

3. Сфера отношения к служебной деятельности.

Личный состав подразделения совершенно доволен своей профессиональной деятельностью. Несмотря на это данный показатель снижается по своим параметрам и составляет средние значения. На снижение показателей влияет то, что 28% (2 человека) сотрудников не представляют возможности своего карьерного роста, сменили бы свое место работы, если бы представилась хорошая возможность, т.к. по мнению респондентов нуждами сотрудников никто не интересуется.

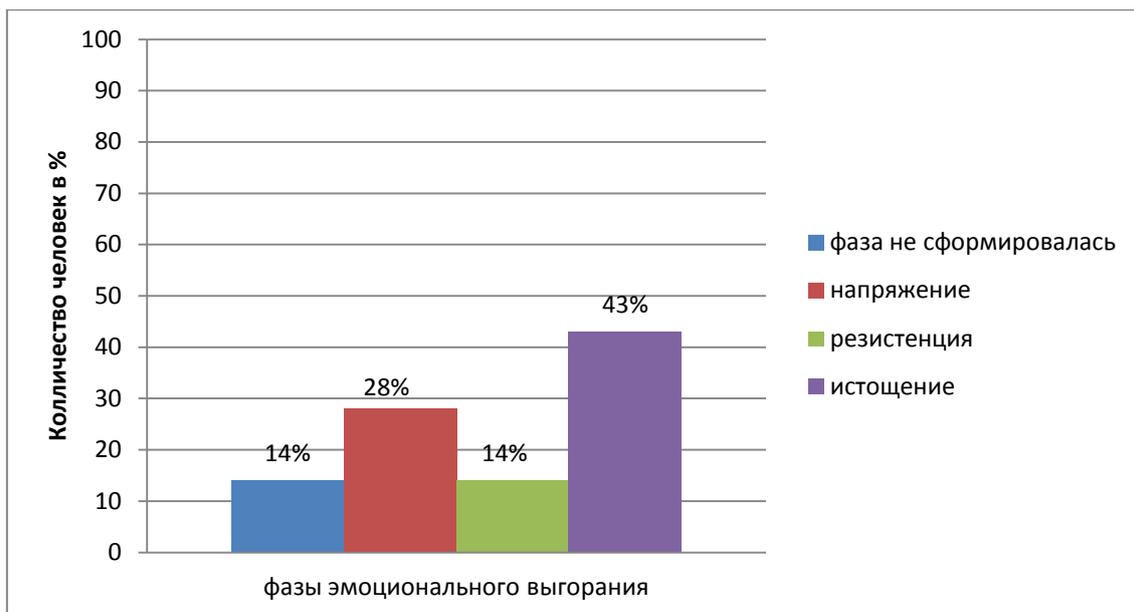


Рисунок 4 – Результаты констатирующего этапа эксперимента по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Исследование уровня эмоционального выгорания (таблица 2) показало, что наибольшее количество сотрудников находится в фазе истощения по эмоциональному выгоранию - 43% (3 чел.) испытуемых. В фазе резистенции – 14% (1 чел.), а в начальной фазе – напряжение – 28% (2 чел.).

Среди доминирующих синдромов в трех стадиях выявлены следующие: на стадии «Напряжение» - доминирующими синдромами являются «неудовлетворенность собой», т.е. присутствует сниженная самооценка, ощущение беспомощности и недовольства собой и «тревога и депрессия» - повышенная, часто беспочвенная тревога, подавленность, апатия, отсутствие интереса к жизни.

На стадии «Резистенция» - доминирующими синдромами являются «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», что означает неадекватная экономия на эмоциях, ограниченная эмоциональная отдача за счет выборочного реагирования, сторонние наблюдатели при этом обычно фиксируют эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие и «Эмоционально-нравственная дезориентация», что выражается в

потребности в самооправдании, вытеснении из сознания неприятных фактов. Эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства.

На стадии «Истощение» доминирующими синдромами являются «Эмоциональная отстраненность», что означает реагирование без чувств и эмоций и «Личностная отстраненность (деперсонализация)» - отмечается полная или частичная утрата интереса к людям. Люди тягостят своими потребностями, проблемами неприятно их присутствие, сам факт их существования. Возникает защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой.

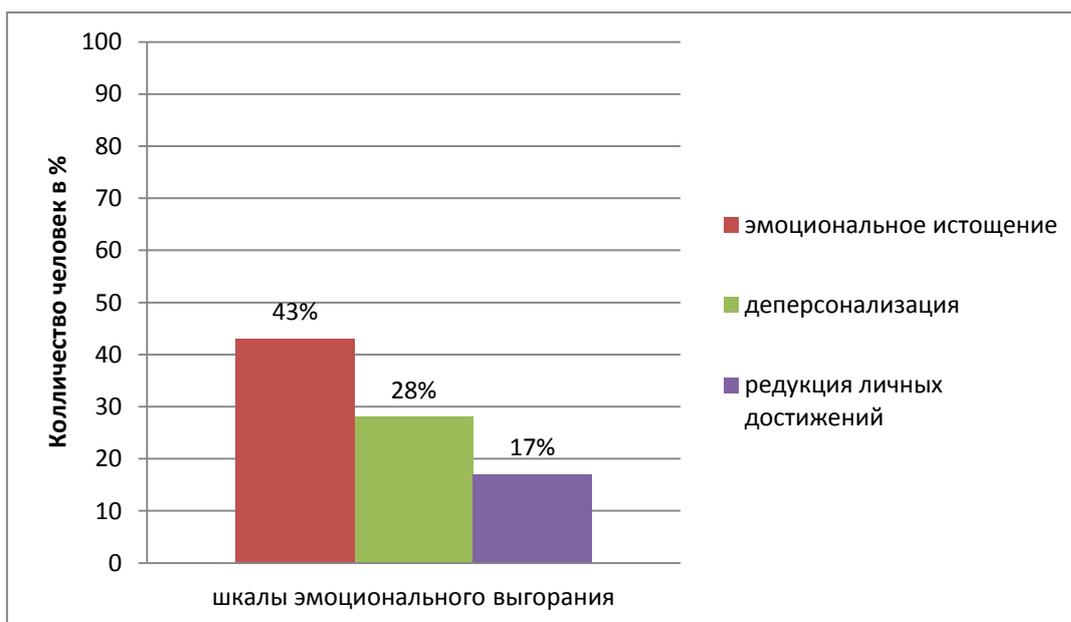


Рисунок 5 – Результаты констатирующего этапа эксперимента по методике «Опросник на выгорание (МВИ)»

Анализ ответов испытуемых по методике «Опросник на выгорание (МВИ)» (таблица 3) показал, что у 43% (3 чел.) сотрудников выражено эмоциональное истощение, это говорит о том, что характерен процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов. Сниженный эмоциональный фон, эмоциональное перенасыщение. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом

утомлении, эмоциональной пустоты, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности. На межличностном уровне имеет место психическое истощение, раздражительность, агрессивность, повышенная чувствительность к оценкам других. На личностном уровне - пониженная эмоциональная толерантность, тревожность. На мотивационном уровне - нежелание идти на работу, желание скорее окончить рабочий день, появление прогулов.

28% (2 чел.) - деперсонализация, это может быть повышение зависимости от других или - повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, появлении чувства раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям, нежелании контактировать с людьми, включаться в их проблемы, циничное, негативное отношение к ним. Стараются "откреститься" от любых проблем, окружающих. Может рассматривать окружающих как глупых и бесчувственных объектов, которые полностью виноваты в том, что испытывают какие-либо проблемы и трудности в жизни. Равнодушие к их проблемам часто сопровождается полным отсутствием интереса к мнениям окружающих о своей собственной личности.

По шкале редукция личных достижений – 17% (1 чел.), т.е. негативная оценка себя, своих профессиональных достижений и успехов, служебных достоинств и возможностей.

Таким образом, полученные результаты говорят о доминировании фазы эмоционального истощения, которая рассматривается как основная составляющая выгорания. Также полученные данные способствуют разработке программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Выводы по 2 главе.

Таким образом, исследование проходило в 3 этапа:

1. Поисково-подготовительный: содержит анализ психолого-педагогических исследований по проблеме коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС, подбор методов и методик исследования;

2. Опытно-экспериментальный: содержит диагностику эмоционального выгорания сотрудников УИС по методикам «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой; Анкетный опрос морально-психологического состояния климата, разработанный ПС ГУФСИН России (в основе – анкета М. Г. Дебольского).

3. Контрольно-обобщающий направлен на анализ результатов исследования, проверку гипотезы, формулировку выводов и оформление работы.

Исследование проводилось на сотрудниках УИС г. Челябинск. Исследованием в общей сложности было охвачено 7 сотрудников в возрасте от 20 до 55-ти лет.

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко:

в фазе истощения по эмоциональному выгоранию - 43% (3 сотрудника);

в фазе резистенции – 14% (1 сотрудник);

в начальной фазе – напряжение – 28% (2 сотрудника);

фаза не сформировалась – 14% (1 сотрудник).

«Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой:

эмоциональное истощение – 43% (3 сотрудника);

деперсонализация – 28% (2 сотрудника);

по шкале редукция личных достижений – 17% (2 сотрудника).

Анкетный опрос морально-психологического состояния климата.

сфера отношения к коллегам по службе – 43% (3 сотрудника);

сфера отношений к руководителю – 28% (2 сотрудника);

сфера отношения к служебной деятельности – 28% (2 сотрудника).

Полученные результаты констатирующего этапа эксперимента убеждают в необходимости разработки и реализации программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Глава 3. Экспериментальное исследование по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

3.1. Организация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания

Для оптимального построения программного комплекса психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы мы исходили из свойств системности исследуемой подготовки.

Это наличие целей, элементов, структуры, параметров входа, выхода, обратной связи, т.е. управляемости. Управляемость означает возможность создания совокупности организационных форм, позволяющих решать поставленную проблему. Последнее даст возможность разработки и реализации перспективных программ.

Создание программ позволит предельно конкретизировать процесс подготовки коррекции эмоционального выгорания, подчинить его чётко обозначенным целям, расчленив на более конкретные и простые участки.

Стержнем программы является цель, конкретизируемая в ряде задач. Их осуществляется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которым выделяются для этого необходимые ресурсы. Следовательно, алгоритм построения программы начинается с разработки целей, далее следует составление программ под каждую цель:

1. разработка и констатация мероприятий;
2. формирование состава исполнителей;
3. определение этапов исполнения программы;
4. выбор оптимальных методов решения программных задач;
5. определение сроков выполнения.

Программа – в переводе означающий «предписание», то есть предварительное описание предстоящих событий или действий.

Организация деятельности психолога в рамках программы должна строиться с учетом следующих принципов:

1. Принципом гуманизма – утверждение норм уважения и доброжелательного отношения к каждому руководителю, исключение принуждения и насилия над личностью.

2. Принципом конфиденциальности – информация, полученная психологом в процессе проведения работы, не подлежит сознательному или случайному разглашению. Участие обучающихся должно быть сознательным и добровольным.

3. Принципом компетентности – психолог чётко определяет и учитывает границы собственной компетентности.

4. Принципом ответственности – психолог заботится, прежде всего, о благополучии руководителей и не использует результаты работы им во вред.

Актуальность программы определяется тем, что конвойная служба относится к разряду стрессогенных, требующих больших резервов самообладания и саморегуляции. Конвой относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность сотрудников УИС вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижении работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть сотрудников (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса — многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями.

Цель программы:

- создание условий способствующих профилактике эмоционального выгорания;

- передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Задачи программы:

- развитие информационно-теоретической компетентности;
- обучить сотрудников УИС психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- развить у сотрудников УИС мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- способствовать сохранению в коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- развить систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в конвойной службе.

Используемые методы и методики.

- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Опросник выявления эмоционального выгорания МВИ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), Анкетный опрос морально-психологического состояния климата, разработанный ПС ГУФСИН России (в основе – анкета М. Г. Дебольского).

Материально-техническое оснащение:

- просторное помещение;
- столы и стулья из расчета на группу;

- магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор;
- бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки;
- участники программы: сотрудники уголовно-исполнительной системы.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 10 часов. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 40-50 минут. Наполняемость группы составляет 5-7 человек.

Программа проводится в течение десяти занятий с группой наполняемостью 5-7 человек в довольно просторном помещении (лучше – в специально предназначенном, например, тренинговом зале).

Условия проведения: занятия проводятся на базе подразделения в групповой форме, в отдельном кабинете; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

1 занятие. Цель:

- познакомить сотрудников УИС с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в м коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания;
- формировать у сотрудников мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга. Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги.

1. Приветствие присутствующих.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Упражнение: Мозговой штурм

2. Теоретическая часть.

3. Практическая часть

Упражнение «8 ассоциаций»

Профилактика профессионального выгорания?

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

50 минут

2 занятие. Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности.

Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

1. Введение в занятие.

2. Лекция на тему.

3. Практическая часть:

Упражнение «Кто я?»

Упражнение «Личный герб и девиз».

Упражнение «Напиши обо мне»

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

40 минут

3 занятие. Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных

особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности

1. Введение в тему занятия.

2. Мини-лекция на тему.

3. Практическая часть:

Упражнение «Молчанка»

Упражнение «Слепое слушание»

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

40 минут

4 занятие. Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

1. Введение в занятие.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

3. Практическая часть:

Упражнение «Письмо».

Упражнение «Сказка о тройке».

Упражнение «Невидимая связь»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

5 занятие. Цель: Помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Тренинг «Целеполагание»

Помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

3. Практическая часть.

Упражнение «Анкета»

Упражнение «Карта моей жизни»

Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

6 занятие. Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

«Призвание – конвоир»

Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

Упражнение «Грецкий орех»

Упражнение «Три цвета личности»

2. Основная часть.

Тест геометрических фигур

Упражнение «Моя копилка»

Упражнение «Или – или»

3. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

7 занятие. Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Тренинг «Тайм-менеджмент»

Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

3. Практическая часть.

Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

Упражнение «Смятая бумага»

Упражнение « Матрица управления временем»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

8 занятие. Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Тренинговое занятие «Просто поверь в себя» - помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека

1. Введение:

Упражнение «Приветствие»

Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика».

Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

2. Основная часть.

Упражнение «Рисунок Я».

Упражнение «Дополнительное рисование».

Упражнение «Я – звезда».

3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по кругу».

Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

9 занятие. Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья у сотрудников УИС.

Семинар-тренинг «Навстречу здоровью» - создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья

1. Введение

2. Разминка

Упражнение «Картинка»

2. Теоретическая часть

3. Практическая часть

Упражнение «Откровенно говоря»

Упражнение «Калоши счастья»

Упражнение «Плюс-минус»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

50 минут

10 занятие. Цель: обучать сотрудников способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания;

Тренинг «Люби себя»

1. Введение

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

3. Практическая часть.

Упражнение «Лимон»

Упражнение «Моечная машина»

Повторное тестирование по методикам.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Притча о колодце

50 минут

3.2. Анализ результатов коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС

На контрольно-обобщающем этапе исследования коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС по методу анкетного опроса было проведено изучение состояния морально – психологического климата в коллективе, были получены следующие результаты:

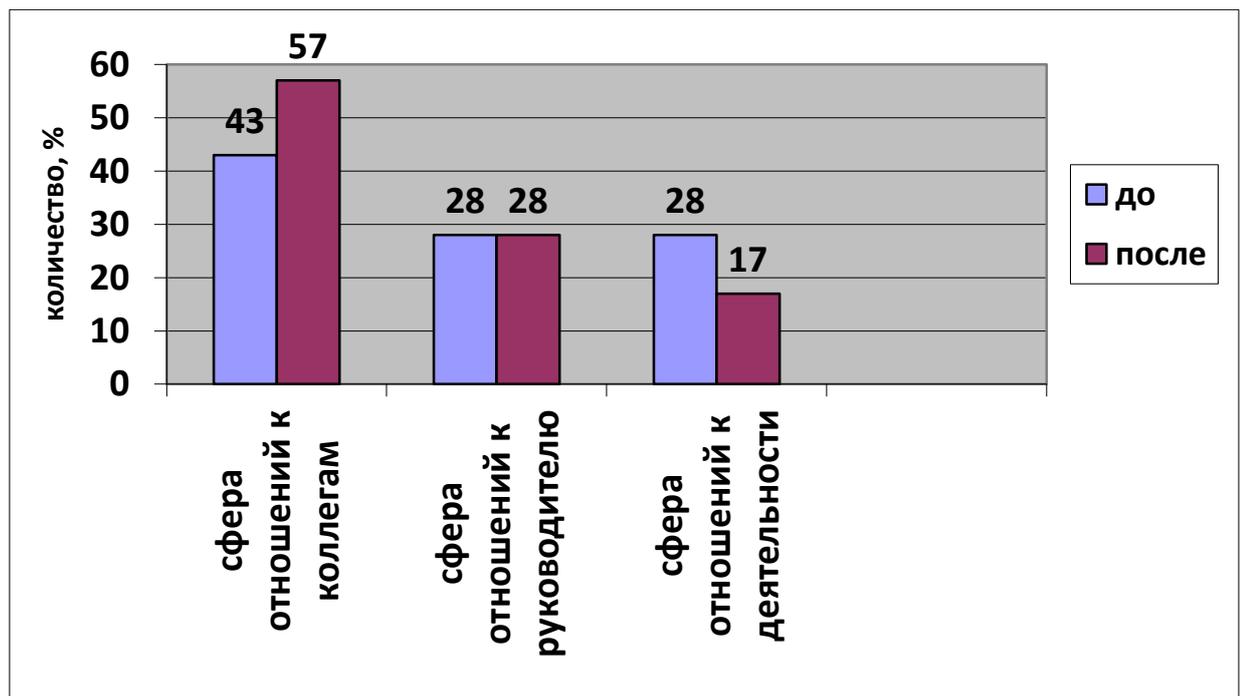


Рисунок 6 – Результаты контрольного этапа эксперимента по методу анкетного опроса морально-психологического климата

1.Сфера межличностных взаимоотношений.

Межличностные отношения отличаются достаточно разветвленными связями. 57% личного состава отделения устраивают взаимоотношения в коллективе. Сотрудники отмечают доброжелательность, взаимопонимание и сплоченность коллектива, что благоприятно влияет на климат в отделе. Взаимных конфликтных отношений в коллективе не прослеживается, также нет неформальных отрицательных лидеров. Несмотря на благоприятную атмосферу в отделении, прослеживается распространение слухов личным составом о членах своего коллектива, что в свою очередь может привести к конфликтной ситуации в отделении. Увеличился показатель по пункту неуживчивость и необщительность некоторых членов коллектива. На изменение данного фактора могло повлиять то, что до сотрудников доводят информацию, при всем коллективе, касающуюся межличностных отношений, не задумываясь о каких бы то ни было последствиях, чем провоцируют недовольство подчиненных. В группе повышенного внимания состоит 4 сотрудника, 2 из которых срок службы менее 1 года.

2.Сфера служебных взаимоотношений и профессиональной деятельности.

По отношению к профессиональной деятельности сотрудники оценивают свой коллектив с положительной стороны, отмечают, что в этом вопросе присутствуют элементы взаимопомощи, сплоченности и поддержки друг друга в работе, но по результатам исследования можно сделать заключение о сохранении данного фактора. На данный период времени этот показатель составляет 28%. В коллективе присутствует профессиональное ядро, уровень отношений способствует эффективному выполнению профессиональной деятельности. При таком положении вновь принятые сотрудники легко адаптируются в коллективе, что подтверждается результатами исследования. Также отмечают высокую нагрузку в выполнении сверхурочной работы, а выполнение несвойственных

функциональных обязанностей, (недовольство сотрудников возникает с периодичностью 1 раз в квартал, как только начинаются сезонные работы). В связи с этими и другими вопросами личный состав согласился бы уволиться из учреждения либо перевестись в другое подразделение.

3.Сфера взаимоотношений с руководителями.

Необходимость изменения стиля и методов работы начальника отделения отметили 17% личного состава, остальные же отмечают взаимодействие начальник - подчиненный на приемлемом уровне. За месяц отношение личного состава к работе офицеров отделения резко снизилось. Сотрудники отмечают, что проявляется недооценка вклада в работу личным составом. Проявление похвалы или элементарного подбадривания личного состава. Также прослеживается низкая мотивированность сотрудников на выполнение дополнительных распоряжений. Снижение внимания к личным и профессиональным вопросам личного состава. Все эти факторы указывают на снижение индивидуально воспитательной работы с подчиненными и самоотстранение начальника отделения от личного состава. В тоже время сотрудники отмечают проявление более справедливого и доброжелательного отношения к подчиненным при возникновении спорных вопросов.

Результаты диагностики эмоционального выгорания личности В. В. Бойко, где рассматривались шкалы: напряжение, резистенция, истощение, представлены на рисунке 7 (таблица 4).

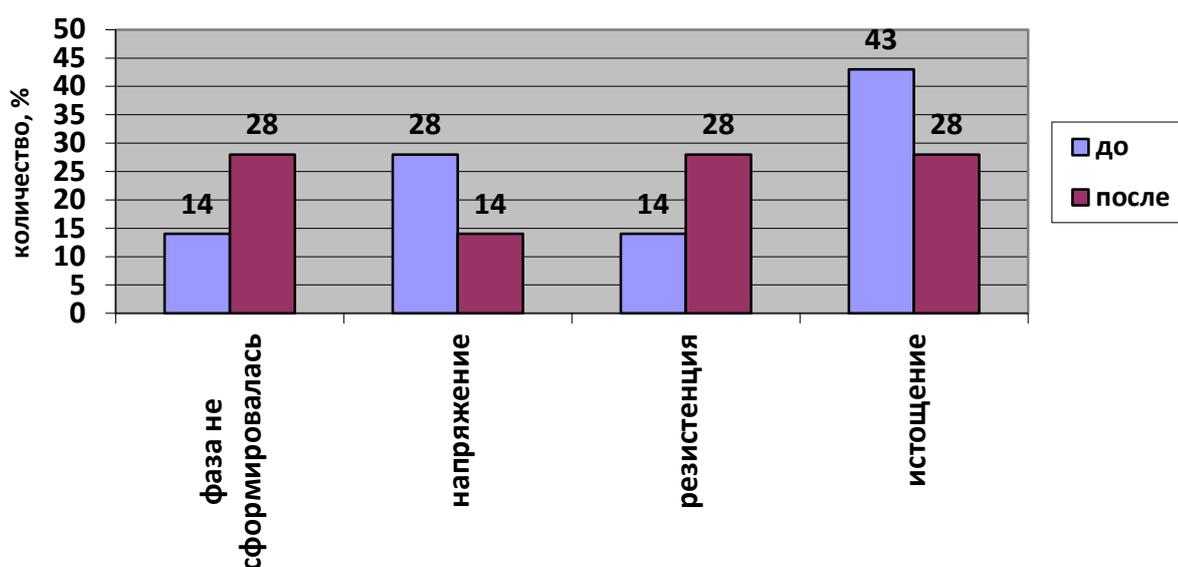


Рисунок 7 – Результаты контрольного этапа эксперимента по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Фаза напряжения 14 % (1 чел.), это говорит о том, в основном удовлетворён собой, своей работой и взаимоотношениями с коллегами, редко испытывает неудовлетворенность своей работой с людьми, сомнения в ее необходимости и полезности для других. Адекватное избирательное эмоциональное реагирование

На стадии «резистенция» - 28 % (2 чел.) Они удовлетворены общением на работе. Межличностное поведение в целом не зависит от преобладающего настроения, самочувствия или субъективного отношения к партнеру.

На стадия «истощение» проявляется у 28 % (2 чел.) - нечасто испытывают отстраненность от выполнения профессиональных обязанностей и утрату интереса к работе. В целом вовлечены в происходящие на работе события, в чужие проблемы и переживания, с нею связанные. В то же время, работа иногда притупляет их эмоции, из-за чего они могут чувствовать некоторое безразличие к своей деятельности и отгороженность от чужих проблем.

Результаты опросника на выгорание MBI, адаптирован Н. Е. Водопьяновой, где рассматривались шкалы выгорания: деперсонализация, эмоциональное истощение и редукция личностных достижений, представлены на рисунке 8.

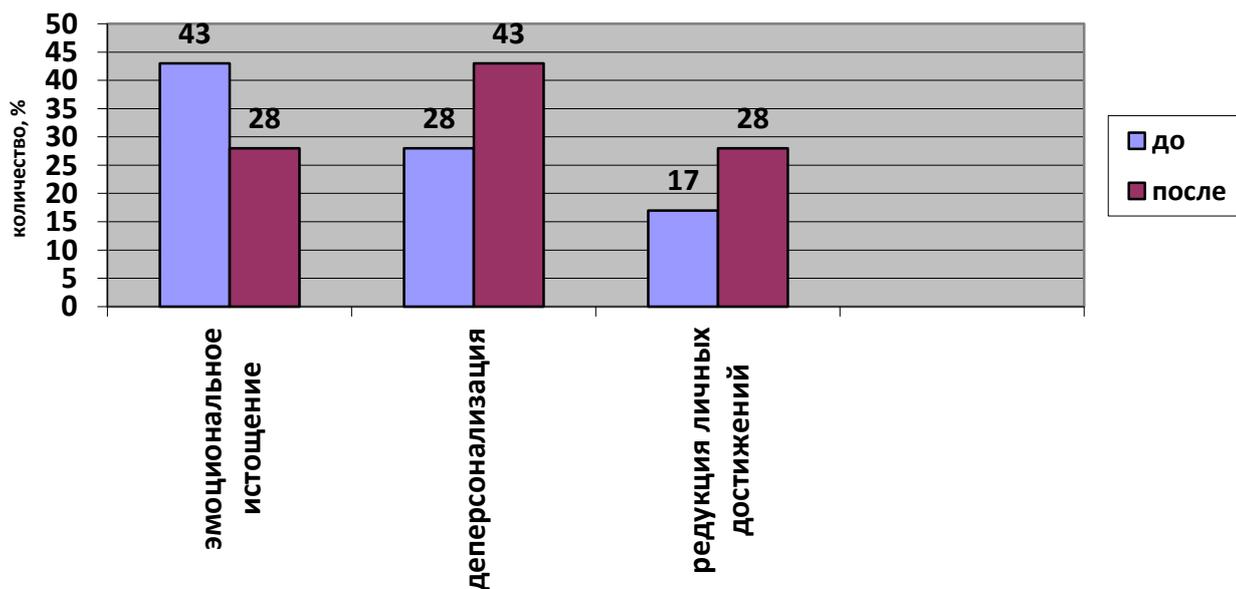


Рисунок 8 – Результаты контрольного этапа эксперимента по методике «Опросник на выгорание (MBI)»

Эмоциональное истощение проявляется у 28% (2 чел.) Т. е. после проведения психолого-педагогической коррекции у сотрудников улучшился эмоциональный фон, достаточно активная (хотя и нестабильная) позиция и эмоциональная вовлеченность в социальных контактах.

Деперсонализация – 43%. В ситуации интенсивных социальных контактов может проявляться некоторая деформация отношений с другими людьми. Это может быть повышение зависимости от других или - повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам.

Редукция личных достижений – 28%. Характерна позитивная оценка себя, своих профессиональных достижений и успехов, служебных достоинств и возможностей.

Таким образом, после проведения программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС, нами были получены положительные сдвиги по методикам, таким как: «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Опросник на «выгорание» адаптированный Н.Е. Водопьяновой; Анкетный опрос морально-психологического состояния климата.

Для подтверждения достоверности различий между результатами одной и той же выборки «до» и «после» реализации разработанной нами психолого-педагогической программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС мы провели математическую обработку данных по Критерию Т-Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Были обработаны результаты по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко «до» и «после» реализации программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС. Для оценки динамики изменения уровня эмоционального выгорания была взята шкала: резистенция, так как по данной шкале было набрано больший процент сформированности фазы. Расчет был произведен по следующему алгоритму:

1. Сначала мы составили список испытуемых в алфавитном порядке.
2. Вычислили разницу между индивидуальными значениями во втором и первых замерах («после» – «до»).
3. Определили, что будет считаться типичным сдвигом и сформулировали гипотезы: H_0 – сдвиг показателей является случайным. H_1 – сдвиг показателей является не случайным.

4. Перевели разницы в абсолютные величины и записали их отдельным столбцом.

5. Проранжировали абсолютные величины разницы, начисляя меньшему значению меньший ранг.

6. Проверили совпадение полученной суммы рангов с расчетной.

7. Отметим ранги, соответствующие сдвигам в «нетипичном» направлении.

8. Посчитали сумму рангов по формуле:

$T = \sum$, где – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

$$T = 27$$

$$T_{\text{эмп}} = 8$$

9. Определили критические значения T для данного n (7) по таблице:

$$T_{\text{кр}} = \begin{cases} 0,05 = 3 \\ 0,01 = 0 \end{cases}$$

На рисунке 9 представлена ось значимости по Критерию T -Вилкоксона.

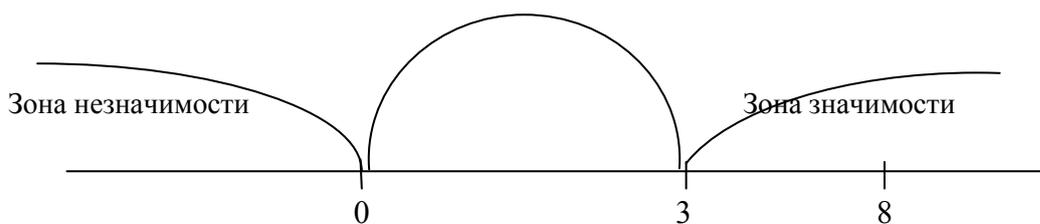


Рисунок 9– Ось значимости по Критерию T -Вилкоксона

Как видно из рисунка 9, полученная величина $T_{\text{эмп}}$ попала в зону значимости. Это свидетельствует о том, что гипотеза H_1 подтверждается.

Таким образом, разработанная и реализованная нами программа по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС позволила получить положительную динамику.

Гипотеза исследования говорила о том, что при проведении программы психолого-педагогической коррекции изменятся показатели эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, подтвердилась.

3.3. Психолого-педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Одной из задач такой профилактики является блокирование и сглаживание трех групп указанных факторов, способствующих развитию профессиональной деформации.

Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя меры как психологического, так и непсихологического (организационно-управленческого, воспитательного) характера.

К частным задачам, решаемым в процессе профилактики профессиональной деформации работников органов правопорядка следует отнести:

- выработку у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;
- развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников органов правопорядка;
- формирование у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести;
- совершенствование стиля и методов управления персоналом;

- формирование оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка.

Психогигиена — это отрасль психологии и гигиены, изучающая факторы и условия окружающей сил образ жизни, благотворно влияющие на психическое развитие психическое состояние человека, и разрабатывающая рекомендации по сохранению и укреплению психического здоровья.

Психическое здоровье предполагает состояние полного душевного равновесия, умение владеть собой, способность быстро приспосабливаться к сложным ситуациям и их преодолевать, в короткое время восстанавливать душевное равновесие.

Предупреждение болезненных психических реакций военнослужащих в процессе профессионального общения - серьезная задача психогигиены.

Важное значение имеют такие психоаналитические качества, как самоконтроль, самооценка, а также стрессоустойчивые качества, физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями. Чрезвычайно важным для работника органов правопорядка является навык самообладания, который рассматривается в психологии как показатель социальной и эмоциональной зрелости личности. Следует подчеркнуть, что самообладание - это не столько качество личности, сколько процесс управления своим поведением в экстремальной ситуации. В связи с тем, что военнослужащим часто приходится бывать именно в таких ситуациях, ему необходимо специально развивать в себе способности и навыки самообладания.

Профессиональная помощь при «эмоциональном сгорании» может осуществляться с помощью двух видов терапии: работе с лицами, подверженными «сгоранию», и смягчение действия организационного фактора.

Важнейшим принципом предотвращения синдрома «сгорания» является соблюдение требований психогигиены самим военнослужащим.

Основные задачи психогигиены профессиональной деятельности – разработка и осуществление совокупности мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья профессионала.

Для военнослужащих, как и для персонала других сфер деятельности, важнейшими «требуемыми свойствами» являются здоровье (физическое и психическое), компетентность и профессионализм.

Поэтому на практике для поддержания и укрепления здоровья персонала используются (хотя явно не в достаточной мере) индивидуальные, групповые, коллективные системы. Например, психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»; комнаты и методики релаксации, психологической разгрузки; индивидуальная и групповая психотерапия; периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи; предоставление путевок по льготным ценам в санатории, дома отдыха, пансионаты; занятия физкультурой и др.

Главными направлениями, предотвращающими «выгорание» военнослужащих являются:

- развития знаний, навыков и умений.
- улучшения условий труда и отдыха.
- развития содержания труда.
- развития средств труда.
- развития мотивации.
- изменения оплаты труда.
- система психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня.
- система улучшения психологического климата в коллективе.

Психологический профессиональный отбор имеет большое психогигиеническое значение в работах связанных со сложными условиями (риск, длительная изоляция, замкнутость пространства, тяжёлые климатические условия).

В задачи психогигиены входит изучение и предотвращение воздействия психотравмирующих факторов, связанных с особенностями деятельности военнослужащих. Существует также немало конкретных способов преградить путь «синдрому сгорания»:

- поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания, овладение техникой медитации;
- удовлетворяющая социальная жизнь; наличие нескольких друзей (желательно других профессий), во взаимоотношениях с которыми существует баланс,
- стремление к тому, чего хочется, без надежды стать победителем во всех случаях и умение проигрывать без ненужных самоуничужения и агрессивности,
- способность к самооценке без упования только на уважение окружающих,
- открытость новому опыту,
- умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивных результатов в работе и жизни,
- чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы, просто для своего удовольствия без ориентации на какую-то пользу;
- участие в учениях, семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом;
- периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно;
- участие в работе профессиональной группы, дающее возможность обсудить возникшие личные проблемы, связанные с работой,
- хобби, доставляющее удовольствие.

Итак, чтобы избежать «синдрома сгорания», военнослужащий должен изредка, но обязательно оценивать свою жизнь вообще - живет ли он так, как ему хочется. Если существующая жизнь не удовлетворяет, следует решить,

что нужно сделать для положительных сдвигов. Только должным образом заботясь о качестве своей жизни, можно остаться эффективным сотрудником.

Особое внимание нужно обратить на формирование защитных механизмов у военнослужащих. Как правило, это удается сделать только с помощью серии тренинговых групп, проводимых специалистом в области групповой психотерапии. Основные защитные механизмы формируются при осознании и принятии целей, методов, своей роли (и ее границ). Каждый должен ответить на вопрос: "Что я делаю?", "Кто я такой?", "Зачем я помогаю?", "Как?"

Умение справляться с собственными негативными переживаниями, с агрессией, раздражительностью: умение не реагировать эмоционально – это способности, помогающие предотвратить «выгорание».

Есть еще один важный фактор, провоцирующий «выгорание» - фактор отсутствия положительного подкрепления.

Снизить действие этого фактора, наверное, может только общественное признание, выраженное более или менее конкретно - повышение престижа этого рода деятельности, больше статей, передач по радио и телевидению, посвященных военнослужащим, специфике их работы, достижениям.

Соблюдая перечисленные выше рекомендации, сотрудник не только сможет предотвратить возникновение эмоционального выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

3. 4. Технологическая карта

Исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходило в семь этапов, которое основывается на работу В. И. Долговой [23] (см. Таблица 4).

I этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы».

- 1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения.
- 1.2. Поставить цели внедрения.
- 1.3. Разработать этапы внедрения.
- 1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения.

II этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение».

- 2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации учреждения и самих сотрудников.
- 2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего коллектива и начальников отделений.

III этап: «Изучение предмета внедрения».

- 3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения.
- 3.2. Изучить сущность предмета внедрения.
- 3.3. Изучить методику внедрения темы.

IV этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения Программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС».

- 1.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования.
- 1.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

1.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы.

1.4. Проверить методику внедрения Программы.

V этап «Фронтальное освоение предмета внедрения».

5.1. Мобилизовать коллектив на внедрение по проблеме исследования.

5.2. Развить знания и умения на предыдущем этапе.

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения.

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения.

6-й этап «Совершенствование работы над темой».

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе.

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения.

6.3. Совершенствовать методику освоения темы.

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования.

7.2. Осуществить наставничество.

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения.

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах.

Вывод по 3 главе

С целью коррекции эмоционального выгорания нами была разработана программа, задачей которой явилось сохранение в коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижение уровня конфликтности, агрессивности, также развить у сотрудников УИС мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;

Реализация психолого-педагогической программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС показала положительную динамику, по всем методикам произошел сдвиг в наилучшую сторону, но и есть показатели, которые остались не измененными такие как:

сфера отношений к руководителю - 28%, редукция личных достижений – 28%.

Разработанные нами практические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС представляют практическую значимость и могут быть использованы руководителями, психологами в учреждениях.

Заключение

Актуальность исследования определяется большой вероятностью возникновения у сотрудников уголовно-исполнительной системы разных форм профессиональной деформации, в том числе «эмоционального выгорания», под влиянием сложных условий профессиональной деятельности. Мы решили указать на необходимость проведения исследований по изучению эмоционального выгорания сотрудников УИС. Данная тема исследования малоизучена в психолого–педагогической литературе и недостаточно изучена практическая значимость коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС. Изучения данной проблемы дало начало целому ряду работ, посвященных феномену «выгорания» в среде педагогов (А.А. Реан, Л.М. Митина, Т.И. Ронгинская, О.А. Баронина, и др.), у медицинских работников (Г.С.Абрамова, Ю.А. Юдчиц, Н.В. Козина, и др.), социальных работников (Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова и др.); управленцев (Н.Е.Водопьянова, А.Б.Серебрякова, и др.), у торгового персонала, менеджеров (А.Р. Фонарев, Н.Е. Водопьянова, и др.), у психологов (Е.Г. Лешукова, А.Н. Моховиков, и др.).

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия.

Задачи:

1. Изучить понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе;
2. Выявить особенности коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС;
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.
4. Обосновать этапы, методы, методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.
7. Оценить результаты формирующего этапа исследования.
8. Составить и внедрить технологическую карту психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС и рекомендации по снижению эмоционального выгорания.

Установлено, что проблема коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС недостаточно изучена в теории и практике в психолого–педагогических исследованиях.

Теоретически обоснована и разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС, которая состоит из следующих компонентов: целевого, диагностического, теоретического, коррекционно–развивающего и аналитического.

Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявить уровень эмоционального выгорания сотрудников УИС. Цель – провести диагностику с помощью методик: «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Опросник на «выгорание» МВІ С. Maslach & S.E.Jackson», адаптированный Н.Е. Водопьяновой, Анкетный опрос морально-психологического состояния климата

Формирующий блок разрабатывается на основе результатов первичной психологической диагностики. Создание и реализация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Цели:

1. создание условий способствующих коррекции эмоционального выгорания;

2. передача психологических знаний о эмоциональном выгорании, его причинах и способах преодоления;
3. развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
4. формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Аналитический блок или блок проверки эффективности коррекционных мероприятий. Цель: проведение повторной диагностики по методикам, анализ и обработка результатов с помощью Т-Критерий Вилкоксона.

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко:

в фазе истощения по эмоциональному выгоранию - 43% (3 сотрудника);

в фазе резистенции – 14% (1 сотрудник);

в начальной фазе – напряжение – 28% (2 сотрудника);

фаза не сформировалась – 14% (1 сотрудник).

«Опросник на «выгорание» MBI С. Maslach & S.E.Jackson», адаптированный Н.Е. Водопьяновой:

эмоциональное истощение – 43% (3 сотрудника);

деперсонализация – 28% (2 сотрудника);

по шкале редукция личных достижений – 17% (2 сотрудника).

Анкетный опрос морально-психологического состояния климата.

сфера отношения к коллегам по службе – 43% (3 сотрудника);

сфера отношений к руководителю – 28% (2 сотрудника);

сфера отношения к служебной деятельности – 28% (2 сотрудника).

Полученные результаты констатирующего этапа эксперимента убеждают в необходимости разработки и реализации программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС.

Реализация психолого-педагогической программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС показала положительную динамику, по всем методикам произошел сдвиг в наилучшую сторону, но и есть показатели, которые остались неизменными такие как: сфера отношений к руководителю - 28%, редукция личных достижений – 28%.

Разработанные нами практические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников УИС представляют практическую значимость и могут быть использованы руководителями, психологами в учреждениях.

Применение критерия Т–Вилкоксона позволило установить наличие статистически значимого влияния разработанной программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, что дает основание считать гипотезу подтвержденной.

Таким образом, все поставленные нами задачи были выполнены. Цель достигнута. Гипотеза, выдвинутая в начале исследования, о том, что после проведения программы психолого-педагогической коррекции изменятся показатели эмоционального выгорания у сотрудников УИС, подтвердилась.

Библиографический список

1. Барабанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания: Автореф. дипл. работы. МГУ, факультет психологии, 1994 // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995. -№ 1. С.54-55.
2. Баранов А.А. Профессиональное выгорание и типы низко стрессоустойчивых педагогов // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.1, С. 287-289.
3. Баронина О.А. Психологическое здоровье современного учителя // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.1, -С.304-308.
4. Бахарев В.Д. Аутотренинг. М.: Знание, 1992. - 62с.
5. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. — СПб.: Речь, 2004.-270с.
6. Беленко Н.М. Негативные эмоциональные состояния социального работника в ситуации взаимодействия с клиентами: Автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук (19.00.01) / Мое. гос. соц. ун-т. М., 2001.-16с.
7. Бойко В.В. и др. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983. - 207с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М., 1996. -256с.
9. Большой толковый психологический словарь / Ребер Артур (Penquin). В 2х т.: Пер. с англ. М.: Вече, АСТ, 2000.

10. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и её личностные детерминанты.: Дис. .канд. псих, наук: 19.00.06. М., 1998. -204с.
11. Буданов А.В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации. — М., 1990. — 186с.
12. Вахов В.П., Колос И.В., Лопушанская Н.А. Профилактика состояний психоэмоционального напряжения у сотрудников правоохранительных органов М., 2000. - 82с.
13. Венгер А.Л. Структура психологического синдрома // Вопросы психологии. 1994. - №4. - С.82-91.
14. Вид В.Д., Лозинская Е.И. Синдром перегорания в психиатрии и его зависимость от терапевтической идеологии // Рос. Психиатрический ж. — 1998. №1. - С.19-21.
15. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во Моск.Ун-та, 1990. - 283с.
16. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2000. - 315с.
17. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое выгорание и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 6. Под ред. Л.А. Коростылевой. СПб.: Изд. С.-Петербур. Ун-та, 2002. С.140-154.
18. Гавриленко М.А. Защитные механизмы личности в структуре синдрома выгорания // Украинский медицинский журнал. Научно-практический мед. журнал №6,2002. С. 122-124.
19. Ганзен В.А., Юрченко В.Н. Систематика психических состояний человека // Вестник ЛГУ. Сер. 6. Вып. 1.1991. С.47-55.
20. Горбоконеко Н.В. Копинг-стратегии как фактор социально-психологической компетенции // Ежегодник Российского

- психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.2. - С.407-403.
21. Гумерова Л. Р. Основные направления психопрофилактики синдрома «эмоционального выгорания» у сотрудников уголовно-исполнительной системы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3896–3900. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/85780.htm>.
22. Гинц Н. Н., Гумерова Л. Р. Моделирование процесса психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания государственных служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11 – С. 2926–2930. - URL:<http://e-koncept.ru/2016/86618.htm>.
23. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. -СПб., 1997.-С.143-156.
24. Деркач А.А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях: (психолого-акмеологические основы). — М.: Изд-во РАГС, 2003. 152с.
25. Джанерьян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. - Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2004
26. Долматова ИМ. Совершенствование профилактики профессиональной деформации у сотрудников пенитенциарной системы: Дис канд. пед.наук: 13.00.01. СПб., 2001. - 168с.
27. Долгова, В. И., Шумакова О. А. Инновационные технологии деятельности педагога-психолога: учебник / В. И. Долгова., О. А. Шумакова. – М: КДУ, 2009. – 96 с.: табл., ил.

28. Долгова, В. И., Шумакова О. А., Инновационная культура будущего педагога: проблемы формирования и развития: монография / В. И. Долгова, О. А. Шумакова. – М: КДУ, 2009. – 140 с.: табл., ил.
29. Долгова, В. И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография / В. И. Долгова. – М: КДУ, 2009. – 228 с. : ил., табл.
30. Долгова, В. И. Инновационная культура кадров государственной службы. – М: РАГС при Президенте РФ, 1996. – 213 с.
31. Долгова, В. И., Шумакова О. А. Инновационные технологии в общепрофессиональной подготовке будущих педагогов-психологов. Челябинск: ЧГПУ, 2007.
32. Долгова, В. И. Инновационная культура: сущность и составляющие // Вест. Челяб. гос. пед. ун-та. 2001. №2.
33. Зарипова Г.А. Психологические проблемы у следователей в период первого года работы // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003. Т.3. - С.378-382.
34. Зарипова Г.А. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы. — Казань, 1998.- 187с.
35. Китаев-Смык Л.А., Ботрова Э.С. Социально-психологические проявления стресса и синдром «выгорания личности» // Активизация личности в системе общественных отношений. Тезисы докладов к VIII съезду психологов СССР. М.: Наука, 1989. - С. 24-25.
36. Козиевская Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижений у государственных служащих. — М., 1998. 124с.
37. Коростылева Л.А. Тренинг самореализации личности // Социально-психологический тренинг / Под ред. Б.Д. Парыгина. СПб., 1994.- 316 с.
38. Котов Д.П. Психология следователя. Воронеж, 1976. - 132с.

39. Кочунас Р. Основы психологического консультирования: Пер с лит. — М. Академический проект, 1999. 240с.
40. Краснова Ю.Г. Развитие личностного потенциала как фактор профессионализации // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.4. С.444-447.
41. Ларенцова Л.И., Соколова Е.Д. Профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания // Российский стоматологический журнал. - 2002. № 2. - С.34 - 36.
42. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. — М.: Политиздат, 1989.-303с.
43. Левагина А.Ю. Педагогическая коррекция психических состояний в профессиональной подготовке социальных работников: Дис. .канд. пед. наук: 13.00.08 Ульяновск, 2001. - 165с.
44. Лешукова Е.Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики // Вестник РАТЭПП №1, 1995.-С.36-47.
45. Линдеман Х. Аутогенная тренировка. Путь к восстановлению здоровья и работоспособности. М. - 1980. - 93с.
46. Лотова И.П. Психологические условия эффективности профессиональной деятельности работников социальной службы. М., 2000. — 135с.
47. Лузгин С.А. Профессиональное самовоспитание начальников отрядов исправительных учреждений: Дис. .канд. пед. наук: 13.00.01 Рязань, 1994.-335с.
48. Лунина Е.Г. Социально-психологическая поддержка как фактор минимизации профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов: Дис. .канд. пед. наук: 13.00.06. -М., 1997. -229с.

49. Мей Р. Искусство психологического консультирования. М.: Класс, 2001. - 132с.
50. Мельников В.И. Психологические механизмы коррекции стрессовых состояний личности: Дис. .канд. психол. наук: 19.00.01. — Новосибирск, -2000.-169с.
51. Орел В.Е. Синдром психического выгорания как дезадаптивный процесс // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.6. -С.180-184.
52. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / Психологический журнал, 2001, Т. 22, №1, — С.90-101.
53. Перевалов В.Ф. Военский коллектив: динамика отношений. — М.: Воениздат, 1991.- 111с.
54. Повышение стрессоустойчивости сотрудников ИТК / Под ред. В.Г. Козюля. М.: ВНИИ МВД РФ, 1995. - 75с.
55. Подвойский В.П. Профессиональная деформация руководителей социокультурных учреждений. Психолого-педагогический подход / М.: Педагогика, 1998.-131с.
56. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Сюткова СПб.: Речь, 2001.-448с.
57. Прихожан А.М. Психология неудачника: Тренинг уверенности в себе. — М.: Офера, 2000. 188с.
58. Профилактика выгорания. (Glenn A. Roberts. Prevention of burn-out.) / Вопросы общей психиатрии. Вып. 1,1998. С.282-289.
59. Прохоров А.О. Психология неравновесных состояний. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. 152с.

60. Психические состояния / Сост. И общая редакция Л. В. Куликова. — СПб: Издательство «Питер», 2000. — 512с.
61. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии / Под ред. М.К. Тутушкиной. СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 2001. -352с.
62. Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер, 2003. - 1096с.
63. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб и доп. - М.: Педагогика - Пресс, 1999. - 440с.
64. Психология здоровья населения в России / В.В. Гафаров, В.А. Пак, И.В. Гагулин, А.В. Гафарова. Новосибирск: СО РАМН, 2002. - 357с.
65. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Политиздат, 1990. - 494с.
66. Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научн. трудов Науч. ред. А.В. Брушлинский, А.В. Карпов. М. — Ярославль: Диа-пресс, 2001.-286с.
67. Психотерапия. / Под ред. Б.Д. Карвасарского. СПб: Издательство «Питер», 2000. - 544с.
68. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. — Самара: Издательский Дом "БАХРАХ", 1998. 672с.
69. Реан А.А. Психология педагогической деятельности. Ижевск, 1994. — 290с.
70. Решетова Т.Я. Когнитивный диссонанс как фактор развития тревожности учащихся: Автореф. дис. .канд. психол. наук: 19.00.07, Сочи, 1998. -21с.
71. Рогов Е. Н. Настольная книга практического психолога: Учебное пособие в 2 кн. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001, Кн. 2. - 476с.
72. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. Т. 23, №3, 2002. - С. 85-95.

73. Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг. Л.: «Знание», 1991. - 15с.
74. Савина Н.Г. Психическое здоровье: проблема сохранения в образовательном процессе // Монография - Образовательно-инновационные технологии: теория и практика: монография / [И.Г. Савина и др.]; под общей ред. проф. О.И. Кирикова. – Книга 7: Гл. 8 – Воронеж: ВГПУ, 2010. – С. 122-136.
75. Савина Н.Г. Реакция человека на возникающие жизненные ситуации как гуманистическая проблема. // Монография - Научные исследования: информация, анализ, прогноз: монография / [Н.Г. Савина и др.]; под общей ред. проф. О.И. Кирикова. – Книга 37. – Москва: Наука: информ; Воронеж : ВГПУ, 2012 – 228 с. С. 51- 66
76. Савина Н.Г. Внутриличностные конфликты: Учебно-методическое пособие для студентов вуза по направлению «Психолого-педагогическое образование» / Н.Г. Савина. - Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2012 г.
77. Савина Н.Г. Диагностика межличностных отношений. Учебно-методическое пособие для студентов вуза. / Н.Г. Савина. — Челябинск: ЧГПУ, 2015. – 28
78. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., 2002. С.360-3

Приложение 1

Стимульный материал к методикам

Опросник на выгорание (МВИ)

(Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция

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

Текст опросника

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется						

уединиться						
7.Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8.Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10.В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13.Моя работа все больше меня разочаровывает						
14. Мне кажется, что я слишком много работаю						
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам						
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть						

от всего и всех						
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
18. Во время работы я чувствую приятное оживление						
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного						
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе						
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

Обработка результатов

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются:

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

Ключ:

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Выводы

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

Инструкция:

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (или почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом, не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов теста:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономики эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
 - 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

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

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

Опираясь смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Анкетный опрос морально-психологического состояния климата.

Инструкция: В вашем коллективе проводится изучение социально-психологического климата, с целью его совершенствования и создания благоприятной обстановки, Вам предлагается принять участие в исследовании, Ваш опыт и знания могут оказать существенную помощь в разработке реальных предложений, **достоверность полученных результатов зависит от вашей искренности и полноты ответов.** Подпись ставить не обязательно. Внимательно прочитайте вопрос и все ответы

для него, а затем отметьте (галочкой, крестиком и т.п.) квадрат соответствующий Вашему мнению ответа. Рассчитываем на Вашу помощь и объективность.

А. В какой степени Вы удовлетворены следующими сторонами жизни и деятельности Вашего коллектива:

		Удовлет- ворен полностью	Скорее удовлет- ворен	Затрудня юсь ответить	Скорее не удовлет- ворен	Совсем не удовлет- ворен
1.	Взаимоотношениями в коллективе					
2.	Взаимоотношениями с непосредственным руководителем					
3.	Результатами своей работы					
4.	Отношением членов коллектива к выполнению своих обязанностей					
5.	Организацией работы в Вашем отделе					
6.	Режимом работы					
7.	Сплоченностью коллектива					
8.	Организацией досуга					
9.	Предъявляемыми руководителями к Вам требованиями					
10.	Перспективами своего служебного роста					
11.	Возможностью открыто выступать с критикой					
12.	Своим участием в управлении делами коллектива					
13.	Нагрузками в работе					
14.	Настроением преобладающее в коллективе					
15.	Учетом мнений и предложений подчиненных руководителями					
16.	Состоянием служебной дисциплины					

17.	Постановкой профессиональной подготовки сотрудников					
18.	Социальной защищенностью					
19.	Правовой защищенностью					
20.	Престижем выбранной вами профессии в обществе					
21.	Взаимодействием служб и подразделений					
22.	Работой с молодыми сотрудниками					
23.	Справедливостью решения проблем в коллективе					
24.	Имеющейся у вас в отделе системой поощрения и наказания					
25.	Организацией воспитательной работы					
26.	Довольны ли Вы в целом своей работой в данном коллективе					

В. Определите степень проявления некоторых элементов поведения членов Вашего коллектива, что по Вашему мнению, преобладает:

		Всегда	Чаше всего	Затрудняюсь ответить	Скорее не проявляет ся	Совсем не проявляет ся
27.	Хорошо взаимодействуют друг с другом в работе					
28.	Чувство взаимной доброжелательности и высокой сплоченности					
29.	Работают инициативно					
30.	Каждый добросовестно исполняет свои обязанности					
31.	Имеют высокую профессиональную подготовку					
32.	Конфликтны, неуживчивы по своему					

	характеру					
33.	Нуждаются в повышении требовательности и контроля					
34.	Общительны, быстро сходятся с людьми					
35.	Подвержены коррупции					

С. Если у Вас возникает раздражение или недовольство, то это из-за:

		Всегда	Чаше всего	Затрудняюс ь	Иногда	Никогд а
36.	Выполнения не свойственных функциональных обязанностей					
37.	Нечеткого распределения обязанностей среди сотрудников					
38.	Недооценка Вашего вклада в работу					
39.	Нарушение этики общения начальников с подчиненными (грубость, агрессия)					
40.	Необходимости работать сверхурочно					

Д. Оцените некоторые параметры Вашей служебной деятельности:

		Всегд а	Чаше всего	Затруд- няюсь ответить	Скорее не проявля - ется	Совсем не проявля - ется
41.	Деловой, творческий настрой в течение всего рабочего дня					
42.	Отношение ко мне непосредственного руководителя устойчивое и зависит от конкретных результатов моей работы					
43.	Объективное и доброжелательное отношение руководителей к подчиненным					
44.	Равномерность распределения объема работы между членами коллектива					

45.	Своевременное и объективное разрешение конфликтных ситуаций					
46.	Мой непосредственный руководитель объективен в использовании поощрений					
47.	Кулуарное обсуждение принимаемых решений					
48.	Стремление оказать помощь, охотное согласие на подмену товарища					
49.	Распространение слухов друг о друге					
50.	Мой непосредственный руководитель объективен в использовании наказаний					
51.	Честность и принципиальность в работе					
52.	Я хочу работать под руководством своего непосредственного начальника					

Е. Если бы Вам предложили перейти в другое подразделение на равнозначную должность, как бы Вы поступили?

		Дал бы сразу согласие	Вероятно согласился бы	Затрудняюсь ответить	Не дал бы согласия
53.					

Ф. Для улучшения условий, способствующих повышению результативности служебной деятельности необходимо:

		Нуждается в коренном улучшении	Нуждается в значительном улучшении	Нуждается в некотором улучшении	Затрудняюсь ответить	С этим все в порядке
54.	Изменение стиля и методов работы руководителей (в п.65 укажите конкретно, что имеете в виду)					
55.	Изменение традиций и обычаев, сложившихся в коллективе (в п.65 укажите					

	конкретно)					
56.	Благоустройство кабинетов и служебных помещений					
57.	Улучшение взаимодействия служб и подразделений					
58.	Изменение личного отношения каждого к порученному делу					
59.	Постоянное внимание к решению социально-бытовых вопросов каждого					
60.	Удаление из коллектива конфликтных людей					
61.	Подбор руководителей					
62.	Улучшение профессиональной подготовки					
63.	Оздоровление морально-психологического климата в коллективе					
64.	Повышение требовательности за качественное исполнение своих служебных обязанностей					
65.	Продолжите, пожалуйста, предложение: «Я бы лучше относил(ась)ся к работе если бы...»	1.				
		2.				
		3.				

Приложение 2

Сводные результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы на констатирующем этапе эксперимента

Результаты по методике «Опросник на выгорание (МВІ)»

Таблица 1

№	Данные испытуемого	Результат
1	Владимир	43
2	Иван	17
3	Федор	28
4	Марат	43
5	Денис	43
6	Ренат	17
7	Сергей	28

Результаты по методике «Анкетный опрос морально-психологического состояния
климата»

Таблица 2

№	Данные испытуемого	Результат
1	Владимир	28
2	Иван	28
3	Федор	43
4	Марат	43
5	Денис	28
6	Ренат	28
7	Сергей	43

Результаты по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Таблица 3

№	Данные испытуемого	Результат		
		резистенция	истощение	напряжение
1	Владимир	93	88	99
2	Иван	76	90	51
3	Федор	60	57	88
4	Марат	91	73	92
5	Денис	84	92	75
6	Ренат	92	86	89
7	Сергей	83	71	96

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

Конспекты занятий

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание»: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия:

познакомить сотрудников с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики; формировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья сотрудников; развивать систему профилактики эмоционального выгорания в среде; формировать у сотрудников мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги, распечатки методики В.В. Бойко.

Участники мероприятия: сотрудники УИС, Старший психолог, психолог.

1. Приветствие присутствующих.

Психолог предлагает сотрудникам что-нибудь пожелать себе как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональное и личная составляющие.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Сотрудникам УИС предлагается поработать с изображениями кругов:

в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения); во втором – их идеальное соотношение.

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

Упражнение: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

2. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о профессиональном сгорании, или выгорании, работников.

Что такое профессиональное выгорание?

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов,

бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

Профессиональное 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».

Составляющие синдрома выгорания

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.

Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Поле самодиагностики

Выгорание — длительный процесс. Его симптомы нарастают постепенно, иногда незаметно.

Сотрудникам предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносятся. Желающие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек — это проблемная зона.

Стадии профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (К. Маслач) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;

исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

снижение интереса к работе;

снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;

возникают недоразумения с осужденными и коллегами, сотрудник в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

нарастание апатии к концу недели;

появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);

повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);

нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;

личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Сотрудникам УИС предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываемся о собственной роли в профессиональном выгорании.

3. Практическая часть

1. Упражнение «8 ассоциаций»

Участникам предлагается в первой колонке таблицы записать 8 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое, седьмое и восьмое. Таким образом, во второй колонке получается уже четыре ассоциации. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, - в третьей колонке получаем 2 слова. В последней колонке формулируется одна ассоциация на оба слова из предыдущей колонки.

Итак, у каждого сотрудника получилось образное ассоциативное представление о своей работе.

Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы?

В итоге обсуждения следует обратить внимание сотрудников, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

2. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности»

Сотрудникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что сотрудники имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

смех, улыбка, юмор;

размышления о хорошем, приятном;

различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов;

высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;

прослушивание спокойной, тихой музыки;

общение с супругом(гой), детьми, внуками;

рукоделие;

общение с искусством.

Далее уместно раздать сотрудникам рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Сотрудникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих

личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Кто я?»

Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями».

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2) Упражнение «Личный герб и девиз».

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

3) Упражнение «Напиши обо мне»

Ход упражнения: ведущий раздает каждому участнику карточки с возможными качествами человеческого характера: сентиментальный, агрессивный, надежный, стеснительный, робкий, отзывчивый, добрый, гордый и т. д. После этого создаются пары для дальнейших действий. Каждому участнику предоставляется возможность написать коротенькое послание к игроку, который находится с ним в паре. Послание должно содержать сведения о характере адресата. Стиль повествования выбирает сам автор: от официально-делового до публицистического. Негативные качества учитываются наравне с положительными. После завершения первого этапа упражнения ребята обмениваются карточками и по очереди озвучивают написанное.

Для того чтобы избежать непристойных и оскорбительных сравнений и характеристик, ведущий настаивает на использовании в сочинении только предложенных заранее эпитетов.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность конвоира».

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

2) Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.
Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник. Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.
2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».
3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте.

3. Практическая часть:

- 1) Упражнение «Письмо».
- 2) Упражнение «Сказка о тройке».

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна выработать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

А – слепой, но слышит и говорит.

В – глухой, но может видеть и двигаться.

С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу.

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
3. Какие чувства испытывали?»
- 4) Упражнение «Невидимая связь»

Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий заходит внутрь круга и рассказывает вводную историю.

« Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения, а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

« Как непросто всем ужиться друг с другом, - думал мудрец, - что бы такое предпринять? - размышлял он.

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. « Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примерении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлой споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился « узловатый ». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет « резать » руки. Такие отношения некоторые называют « натянутыми ». А если, - продолжает ведущий, - кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: « Он тянет одеяло на себя ». Некоторые люди, - продолжает ведущий, - предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: « посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы:

1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?
2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?
3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.
 2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики эмоционального выгорания».
- Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Анкета»

1.Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

2.Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?

3.Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?

4.Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?

5.Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?

6.Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?

7.Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

2) Упражнение «Карта моей жизни»

Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина – значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию.

Цель: Исследовать сферы своей жизни и их соотношение. Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрю подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда считаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

2. Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время.

3. По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили.

Вопросы к шерингу:

Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?

Что меня устраивает и вызывает радость?

Что меня не устраивает и почему?

Что бы я изменил?

Какие пути изменений я вижу?

Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

3) Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

Инструкция: Если у человека есть мечта, ее можно воплотить в жизнь, сначала преобразовать в цель, а потом применить целеполагание и достигнуть. Так что же такое целеполагание? Итак, целеполагание - это понимание и осмысление деятельности человека для дальнейшего формирования и постановки целей, и затем их реализацию или достижение, наиболее рентабельными средствами, с учетом экономичного использования времени.

Пошаговое целеполагание:

1. Четкая формулировка цели;
2. Записать эту цель;
3. Продумать и записать план действий, для достижения цели;
4. Сделать шаг первый, по плану;
5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем;
6. При достижении цели, обязательно отметить и поощрить себя

Подробнее о каждом шаге:

1. Четкая формулировка цели:

Главным и первостепенным является - определение цели, для этого нужно выделить время для себя, взять ручку и бумагу, сесть и записать витающие в голове мысли – желания, цели, чтобы было можно разобраться с приоритетной.

Потом возьмите и разделите лист бумаги пополам, вверху листа напишите все направления и сферы вашей жизни, которые влияют на ваше ощущения и понимание гармоничной жизни. Например – семья, здоровье, работа, саморазвитие, деньги, путешествия ит.д., но напишите не более 8 сфер.

В нижней разделенной части – нарисуйте круг и разделите его на сектора, по сферам, которые вы написали выше, которые следует подписать. На каждую линию, которая очерчена сфера – нанесите деления от 0 до 10. Поставьте оценку удовлетворенности на сегодняшний день, по 10 бальной шкале, на соответствующей линии. Затем соедините линии, посмотрите, что получится. Получился ли у вас равномерный круг или колесо вашей жизни? Теперь осталось придумать конкретную формулировку цели, со сроками, в позитивном русле.

2. После этого, как цель определена, запишите её. Всё, что вы не записали -так и останется в голове – мечтой, где она будет также далека, как и звезда. Обязательно записать!

3. Следующий шаг целеполагания - продумать и записать план действий, для достижения цели. Понадобится календарный план, в который вы впишете план, и в дальнейшем все остальные планы также.

4. Есть план, привязанный к срокам и календарю, необходимо сделать первый шаг. До тех пор, пока человек его не сделает, имеется в виду, конкретное действие, то можно считать, что человек, к своей цели не идет, а все еще пытается стартовать. Здесь важно запомнить, что пусть будет несколько фальц-стартов, чем человек погрязнет в усовершенствовании плана до бесконечности.

5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем

6. Когда цель будет достигнута, человеку обязательно нужно отметить и поощрить себя, чтобы закрепился положительный эффект.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – конвоир».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запомнил, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запомнил его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

Орешки можно подарить участникам на память.

2) Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

2. Основная часть – «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1) Тест геометрических фигур

Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг – и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который относится их фигуры). Затем каждая группа делает мини-обзор особенностей своей фигуры – характер и поведение, личностные черты. На этом этапе работы у каждого участника есть возможность сообщить группе о том, что он ошибся с выбором, обосновать, почему он так считает, и перейти в более подходящую для него «фигуру».

Затем группам предоставляется время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы:

девиз;

от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;

что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;

что получается с трудом, «без искорки»;

почему без нас плохо;

какие профессиональные деформации возможны у сотрудников нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

Психолог предлагает стопку карточек с описанием ситуаций. Участники по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в запасниках опыта и личности неожиданные ходы и решения, которые могут сработать в предложенной ситуации.

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»

«Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?»

«Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от сотрудников. Неожиданно все ангажированные артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

3. «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Учитель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

1) Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале.

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

сходить с детьми в театр, обсудить спектакль
поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

провести беседу, поговорить «по душам»
организовать ролевую игру

Мне интереснее:

придумать что-то самой
адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

работать с мальчиками
работать с девочками

После того, как психолог предложил несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию.

4. «ПРИЗВАНИЕ – КОНВОИР»

Психолог предлагает участникам обобщить новые знания и новый опыт, полученные во время данного тренинга.

Наша личность ярче всего проявляется в деятельности. Если задуманное дело насыщено важными для нас ценностями и смыслами, если в нем мы можем реализовать самые сильные и любимые стороны своей натуры, – значит, нам удалось совместить профессию и собственную личность. Наша личность зазвучала в работе как уникальный инструмент.

1) Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок.

Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

2) Упражнение «Вверх по радуге»

Упражнение способствует стабилизации эмоционального состояния. Участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге. А выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяется трижды, затем желающие делятся впечатлениями.

5. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье. Участники по кругу передают сосуд с зажженными плавающими свечами, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

1. Нечеткая постановка цели.

2. Отсутствие приоритетов в делах.

3. Попытка слишком много сделать за один раз.

4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.

5. Плохое планирование трудового дня.

6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.

7. Чрезмерное чтение.

8. Скверная система досье.

9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).

10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.

11. Недостатки кооперации или разделения труда.

12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздавшая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени. Заполните таблицу:

Ваш поглотитель времени
Возможные причины потери времени
Меры по устранению

1. Работа индивидуальная.
 2. Затем работа в парах.
 3. Объединение в 3-4 группы общее обсуждение
 4. Обратная связь.
- 2) Упражнение «Смятая бумага»

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты». Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3) Упражнение « Матрица управления временем»

Задание: Составить свою матрицу времени.

Стивен Кови предлагает организовать свою жизнь на основе недельного планирования. Смысл заключается в том, чтобы планировать в контексте недели с учётом приоритета важности дел. В этом помогает «Матрица управления временем» (см. таблица 1).

Таблица 1

СРОЧНЫЕ ДЕЛА

НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА

I

II

ВАЖНЫЕ

Разрешение кризисов

Неотложные задачи

Проекты, у которых подходят сроки сдачи

Планирование новых проектов

Оценка полученных результатов

Превентивные мероприятия

Налаживание отношений

Определение новых перспектив, альтернативных проектов

III

IV

НЕВАЖНЫЕ

Прерывания, перерывы

Некоторые телеф. звонки

Некоторые совещания

Рассмотрение неотложных материалов

Общественная деятельность

Рутинная работа

Некоторые письма

Некоторые телеф. звонки

«Пожиратели» времени

Развлечения

Как видно из матрицы, виды деятельности определяются двумя факторами: срочным и важным. Срочное — то, что требует немедленного внимания. Это то, что можно обозначить словом «Сейчас!». Срочное воздействует на нас.

Важное, с другой стороны, имеет отношение к результатам. Важным является то, что вносит вклад в вашу миссию, ваши ценности и в ваши наиважнейшие цели.

Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что приносит значительные результаты и требует немедленного внимания. Наши дела из Квадрата I связаны с тем, что мы обычно называем "кризисами", или "проблемами", у каждого из нас в жизни есть какое-то количество дел, относящихся к Квадрату I. Однако многие люди оказываются полностью им поглощенными. Это кризис-менеджеры, это люди сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие, это производители, руководимые конечными сроками выполнения.

Когда вы сосредотачиваетесь на Квадрате I, он становится все больше и больше, до тех пор пока не накроет вас целиком, как огромная волна. Огромная проблема накатывает, обрушивается на вас и сбивает с ног. Вы боретесь с этой волной и, едва справившись, попадаете под очередную, которая сбивает вас с ног и распластывает на песке.

Люди эффективные держатся в стороне от Квадратов III и IV, поскольку — срочные они или нет — они не важные. Кроме того, эффективные люди уменьшают размер Квадрата I, проводя больше времени в Квадрате II.

Квадрат II — это сердце эффективного персонального управления. Он связан с тем, что не является срочным, но является важным. Он включает в себя такую деятельность, как строительство отношений, написание личной миссии, долгосрочное планирование, упражнения, профилактика, подготовка — все те дела, которые мы считаем нужными, но за которые редко заставляем себя взяться, так как они не срочные.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Необходимый материал: мяч, заготовка рисунка человечка, наборы карандашей или фломастеров, бумага А4.

Ход занятия:

1. Введение: Уверенность в себе – это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям. Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.

1) Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

2) Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика».

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам нарисованных человечков и набор карандашей, а вы раскрасите этого человечка, в соответствии с теми цветами, которые вы почувствовали в себе.

3) Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Процедура: Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперед свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

2. Основная часть.

1) Упражнение «Рисунок Я».

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом с друг другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам: «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру».

Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

Вопросы:

Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
Какими качествами обладает этот человек?
Это уверенный в себе человек или наоборот?
Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2) Упражнение «Дополнительное рисование».

Цель: выявить склонность к неуверенности.

Процедура: Рисунок посылается по кругу. Один из участников начинает рисовать, другой продолжает, что-то добавлять и так по кругу.

Рисунок может выполняться цветными мелками, фломастерами, карандашами... Рисунок выполняется на одном альбомном листе т.к. тема является повышение уверенности. С каждым последующим дополнением места будет уменьшаться, что может смутить не уверенного человека, т.к. он будет «нарушать» рисунок другого.

При анализе полученного рисунка художественный уровень его выполнения не учитывается. Речь идет прежде всего о чувствах испытуемых субъектом при дополнении чужого рисунка, дефиците места где можно нарисовать что то свое, боязнь испортить уже нарисованное...

Вопросы:

Дополнили ли вы рисунок?
Если нет то почему?
Это именно то что вы хотели бы добавить?
Если нет то почему?
Что именно Вы изобразили?

3) Упражнение «Я – звезда».

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Процедура: Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (Алла Пугачёва, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?
Что схожего между Вами и выбранной звездой?
Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?
Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?
Где было легче, показывать или отгадывать?

3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по кругу».

Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу.

Участникам вновь выдается человечек, предлагается нарисовать вновь свое настроение. По окончании рисования каждый участник высказывает свое мнение о тренинге, что нового для себя открыл; что заставило задуматься или изменить взгляд на ситуацию.

Вопросы ко всему тренингу:

Изменилось ли ваше представление о себе?

Какой опыт вы получили для себя на данном тренинге сегодня?

Что нового вы узнали о себе?

Какие выводы вы сделали для себя?

2) Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Процедура проведения: Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель семинара: создать условия для профилактики эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья сотрудников УИС.

Ход занятия:

1. Введение.

1) Разминка. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки.

2. Теоретическая часть.

Слайдовая презентация Цель: введение в тему семинара, знакомство со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

3. Практическая часть

1) Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы, вербализовать их, сплотить группу, понять, что проблемы у всех похожи.

2) Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления. Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.

Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательного большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

Инструкция. Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

4) Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь сотрудникам УИС осознать позитивные моменты своей деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 10. Тренинг «Люби себя»

Цель: обучать сотрудников способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания;

Ход занятия:

1. Введение: Здравствуйте, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

энтузиазм в работе;

пропадает блеск в глазах;

нарастает негативизм и усталость.

Бывает так, когда опытный сотрудник становится профнепригодным по этой причине.

Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психоэнергетическая опустошенность» человека.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их еще неосознаваемыми.

Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

смех, улыбка, юмор;

размышления о хорошем, приятном;

различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

наблюдение за пейзажем за окном;

рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;

мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее) ;

«купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов;

высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);

эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);

эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. А чтобы, слово работа ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, бороться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Что бы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены). Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

2) Упражнение «Моечная машина»

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Притча о колодце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю как я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу!

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

Приложение 4

Сводные результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы на формирующем этапе эксперимента

Результаты по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Таблица 5

№	Данные испытуемого	Результат
		резистенция
1	Владимир	88
2	Иван	79
3	Федор	67
4	Марат	85
5	Денис	63
6	Ренат	88
7	Сергей	81

Приложение 5

Технологическая карта