ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КИНЕЛЬСКИЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР»

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО:Решением научно-методического совета ГБУ ДПО «Кинельский ресурсный центр» | УТВЕРЖДЕНО: Приказом директора ГБУ ДПО  «Кинельский ресурсный центр» от 25. 01. 2022 № 35/1-ОД |
| Протокол № 1 от 21 января 2022 г. | Директор ГБУ ДПО«Кинельский ресурсный центр»Гулина А.В. / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«25» января 2022 г. |

**Методические рекомендации**

**«Профилактика профессиональных деформаций и эмоционального выгорания в педагогическом коллективе»**

Автор-составитель:

Пудовкина О.П., методист

службы ранней помощи

ГБУ ДПО «Кинельский РЦ»

Кинель 2022 г

Аннотация.

В методическом пособии рассмотрена общая теория профессиональных деформаций, описаны психодиагностические методики диагностики профессионального выгорания у педагогов. Методическое пособие содержит техники восстановления внутренних ресурсов организма, «Экспресс-техники саморегуляции».

Методическое пособие разработано с целью профилактики профессиональных деформаций и эмоционального выгорания в педагогическом коллективе, улучшения эмоционального и психологического состояния, разрешение стрессовых ситуаций.

Кроме того, данное пособие предназначено педагогам для педагогических коллективов школ с низкими образовательными результатами.

Содержание

1. Пояснительная записка……………………………………………………………... 4
2. Теория профессиональных деформаций ………………………………………… 5
3. Эмоциональное выгорание ……………………………………………………….... 8
4. Набор методик для диагностики профессионального выгорания у педагогов…..10
5. Профилактика стресса………………………………………………………………..34
6. Техники восстановления внутренних ресурсов организма ………………………..36

6.1 «Экспресс-техники саморегуляции» ……………………………………………37

 7. Советы педагогам**.** Ряд упражнений на снятие нервных стрессов ………………..39

7.1 Полезные странички………………………………………………………………40

 8. Список использованных источников………………………………………………..41

**1.Пояснительная записка**

В условиях реформы российского образования главной задачей является не только улучшение качества образования, но и усиление развивающего и обучающего потенциала. Всего этого можно достигнуть при условии профессиональной компетенции педагога, его физического и психического здоровья.

Как показывают данные многочисленных исследований, одной из более уязвимых профессиональных групп выступают педагоги общеобразовательных учреждений. Очевидно, что подверженность педагогов синдрому выгорания оказывает негативное воздействие на процесс и результаты педагогического труда.

Поэтому профилактика профессиональных деформаций и эмоционального выгорания в педагогическом коллективе приобретает актуальность из-за высокой эмоциональной напряженности в рамках профессиональной деятельности педагога.

Впервые термин «профессиональная деформация» ввёл [Питирим Сорокин](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D0%BD%2C_%D0%9F%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%B8%D0%BC_%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) как обозначение негативного влияния профессиональной деятельности на человека.

Исследователи выделяют профессиональную деформацию личности, профессиональную деформацию деятельности, профессиональную деформацию трудового поведения.

Профессиональные деформации личности представляют собой изменения в перечисленных компонентах личности, ассоциированные с профессиональной деятельностью.

Профессиональная же деятельность, в свою очередь, включает три неразрывно связанных процесса:

– развитие личности, протекающее в профессиональной деятельности;

–профессиональное становление субъекта профессиональной деятельности;

– карьерный рост.

Личность – это, согласно определению Ананьева Б.Г., «вершина человеческой индивидуальности».

Следовательно, личность включает индивидные и субъектные свойства человека, а глубинные взаимосвязи трёх уровней: индивидного, субъектного и личностного образуют индивидуальность.

Профессиональные деструкции личности – явление широко обсуждаемое, но, возможно, именно в силу многовекторности проводимых исследований, не получившее до настоящего времени исчерпывающего определения и научного описания.

Так, эмоциональное выгорание довольно активно изучается в отечественной психологии. Однако единства в обозначении психического состояния субъекта профессиональной деятельности, которое характеризуется триадой основных симптомов: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция не существует.

Методическое пособие включает в себя описание общей теории профессиональных деформаций. Приводятся психодиагностические методики диагностики профессионального выгорания.

Последовательное выполнение заданий, предложенное в настоящем методическом пособии, позволит педагогам в полной мере освоить умения выявлять профессиональные деструкции и восполнять внутренние ресурсы организма с помощью экспресс-техники саморегуляции.

**2. Теория профессиональных деформаций.**

**Профессионáльная деформáция**

(от [лат.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *deformatio* — «искажение») — [когнитивное искажение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA_%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9), психологическая дезориентация [личности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов [профессиональной](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%BC) деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

Изначально профессиональную деформацию связывали с распространением выработанных человеком профессиональных стереотипов на другие сферы его жизни, включая [поведение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) вне профессии и [общение](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5).

Впервые термин «профессиональная деформация» ввёл [Питирим Сорокин](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D0%BD%2C_%D0%9F%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%B8%D0%BC_%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) как обозначение негативного влияния профессиональной деятельности на человека.

Исследователи выделяют профессиональную деформацию личности, профессиональную деформацию деятельности, профессиональную деформацию трудового поведения.

Для обозначения негативных изменений в профессиональной деятельности используют также термин «профессиональные деструкции» (Э.Ф. Зеер, С.А. Дружилов) Понятие профессиональных деформаций личности требует уточнения в категориальной структуре современной психологии.

Однако можно определить основной компонент сложного по своей структуре понятия – это понятие личности.

Согласно данному определению, личность представляет собой прижизненно формируемую в сфере социальных контактов устойчивую систему отношений человека с обществом, обладающую трехкомпонентной структурой, включающей эмоционально-волевой, поведенческий и когнитивный компоненты.

Профессиональные деформации личности, следовательно, представляют собой изменения в перечисленных компонентах личности, ассоциированные с профессиональной деятельностью.

Развитие личности в профессии и профессиональное становление дифференцируются как уровни индивидуальности.

В трактовке Ананьева Б.Г., субъект деятельности является уровнем индивидуальности, нижележащим по отношению к личности.

Субъектность как уровень индивидуальности формируется на основе индивидных свойств (то есть нижележащим по отношению к субъекту является уровень индивида).

Личность – это, согласно меткому определению Ананьева Б.Г. «вершина человеческой индивидуальности».

Следовательно, личность включает индивидные и субъектные свойства человека, а глубинные взаимосвязи трёх уровней: индивидного, субъектного и личностного образуют индивидуальность.

Развитие личности взрослого осуществляется в профессиональной деятельности как в одном из видов реализуемых деятельностей, но эффект этого процесса профессиональной деятельностью не ограничивается.

Профессиональные деформации (деструкции) локализованы прежде всего в личности, однако их возникновение и развитие представляет собой эффект взаимовлияния, возникающего под действием разнообразных факторов трудовой деятельности.

При этом трудовая деятельность понимается как конкретизация профессиональной деятельности, которая включает, помимо профессиональных знаний, умений, навыков, условий взаимодействия с окружающим миром, заданным профессиональными нормами разного уровня, ещё и конкретные условия реализации таковой.

То есть, ко всему перечисленному присоединяются материально-бытовые условия, в которых профессиональная деятельность осуществляется, эргономические характеристики рабочего места, характер межличностных отношений с коллегами и руководством и так далее.

Карьерное развитие отражает влияние условий трудовой деятельности на развитие субъекта профессиональной деятельности, что, в свою очередь, будучи преломлённым сквозь призму успешности социального функционирования человека, сказывается и на развитии личности, в том числе, и в профессиональной деятельности.

То есть, основная локализация профессиональных деформаций (деструкций) – это личность.

Профессиональные деформации личности означают выход за пределы нормального социально-психологического функционирования человека, прежде всего, с позиций социальной нормы.

Профессиональная деформация (деструкция) возникает у личности психически здоровой, а проявления её в иных, кроме профессиональной, сферах жизни представляет собой системные нарушения, обладающие компенсаторным значением.

Метафора, приведенная Картузовой А.А., довольно точно отражает суть обсуждаемых различий: «Профессиональные деформации – это проникновение Я – профессионального в Я – человеческое». Расстройства личности же, некоторые симптомы которых проявляются в виде особенностей реализации трудовой деятельности, наоборот: проникновение Я – человеческого в Я – профессиональное.

Высказываются самые разнообразные точки зрения, которые, тем не менее, можно свести к трём основным позициям:

1) профессиональные деформации и профессиональные деструкции – это синонимы;

2) профессиональные деформации – это закономерные изменения личности, возникающие как эффект профессионализации, а профессиональные деструкции – это патологический и/или асоциальный вариант профессионализации;

3) профессиональные деформации – это более легкая форма изменений личности, возникающих в связи с реализацией профессиональной деятельности, которые, в отличие от профессиональных деструкций не предполагают нарушений социальных норм, или асоциальности подверженного им человека.

Выбор одной из перечисленных позиций будет во многом обусловлен объяснительной парадигмой возникновения профессиональных деформаций/деструкций, которые существуют в современной психологии.

Профессиональные деформации возникают как результат «процесса согласования, борьбы или конфликта между субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности». Безносов С.П. выделяет неспецифические факторы развития профессиональных деформаций.

К их числу относятся:

1) объективная разделённость социального труда;

2) принципиальная ограниченность ресурсов отдельного человека;

3) влияние предмета труда на психику субъекта деятельности;

4) усвоенная профессиональная технология;

5) влияние средств труда на личность;

6) недостаточная определённость профессиональных норм.

Наиболее патогенным значением обладает последний фактор – недостаточная определённость профессиональных норм.

Если профессиональные нормы размыты, не могут быть с одинаковой успешностью применены к наиболее типовым ситуациям, возникающим в профессиональной деятельности, субъект всякий раз вынужден самостоятельно определять цель, план, технологию, программу, проект, метод, методику, подход и принципы, которые рассматриваются Безносовым С.П. как варианты, то есть субъект в наибольшей степени подвержен профессиональным деформациям.

**3. Эмоциональное выгорание.**

 История понятия «эмоциональное выгорание» началась в 1974 году. Фрейденбергером Х. и Гинзбургом С. были опубликованы первые наблюдения за энергодефицитными состояниями людей, чья профессиональная деятельность связана с эмоционально-насыщенным взаимодействием с людьми.

Довольно быстро термин вошёл в научный обиход, а диапазон профессий, в которых у работников отмечаются субъективные переживания опустошённости, изнеможения, утраты интереса к профессии, существенно расширился.

Параллельно произошло уточнение и расширение объективно наблюдаемых признаков эмоционального выгорания: снижение качества работы, циничное, а иногда и агрессивное отношение к людям, выступающим в качестве предмета труда, стремление выполнять должностные обязанности формально, «для галочки», злоупотребление табаком, кофе, алкоголем, снотворным.

В современной психологии «эмоциональное выгорание» рассматривается часто как универсальное явление, которое может проявляться у представителей «техника− человек», «человек – человек самых разнообразных профессий», «человек – природа», «человек – художественный образ», «человек – знаковая система», «человек – образ».

Вероятно, столь расширительное толкование эмоционального выгорания связано с процессом формирования объёма и существенных признаков явления, определение его категориальной отнесённости, который в настоящее время нельзя считать завершённым, несмотря на активный интерес к нему со стороны практической психологии.

С другой стороны, в основе эмоционального выгорания лежит стресс в наиболее современном его понимании. Так, Бодров В.А. рассматривает стресс как функциональное состояние организма психики, детерминированные условиями жизнедеятельности, существенными признаками которого является нарушение биологического, физиологического и/или психического состояния человека.

Эмоциональное выгорание корректнее рассматривать как эффект дистресса, который возникает в ответ на условия реализации профессиональной деятельности, воспринимающиеся субъектом как стрессоры.

Такие условия работы, как: необходимость выполнять большой объём работы в краткие сроки, несовершенства системы управления, неприязненные отношения с коллегами, неопределённость оценок эффективности труда педагога, высокая личная ответственность за результаты работы могут выступить в качестве стрессора.

Однако самым существенным элементом профессиональной деятельности, в наибольшей степени определяющим риск развития эмоционального выгорания, является непосредственное эмоциональнонасыщенное взаимодействие с людьми, выступающими в качестве предмета труда при условии неопределённости критериев эффективности работы.

Вероятно, именно поэтому впервые эмоциональное выгорание было описано у медицинского персонала, работающего с людьми тяжело и неизлечимо больными: эмоционально-насыщенное общение, тесное взаимодействие с человеческим страданием как бы изначально предусматривает неблагоприятный исход, тяжелый труд обречен на безрезультатность, если под результатом понимать «улучшенный, усовершенствованный» предмет труда.

 Цель труда как бы замыкается на средствах его реализации. Именно неопределённость или неоднозначность критериев оценки результатов труда выступает в качестве основного стрессора, который в итоге приводит к эмоциональному истощению, редукции профессиональных достижений и деперсонализации.

Эти симптомы можно рассматривать как основные, образующие симптоматический уровень психологического диагноза «эмоциональное выгорание».

Эмоциональное выгорание представляется феноменом, который наиболее точно может быть отнесён к категории психических состояний. Оно системно объединяет в себе мотивационный, эмоциональный и оценочный компоненты, системное взаимовлияние которых возникает в связи с выполнением профессиональной деятельности, и в результате на профессиональную же деятельность и влияет.

**4. Набор методик для диагностики профессионального выгорания у педагогов.**

**4.1.** **Диагностика эмоционального выгорания** (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

**Инструкция к тесту:**

*Синдром эмоционального выгорания (СЭВ)* - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. СЭВ - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Данный опросник позволяет определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у Вас выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания».

Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Выберите один из шести вариантов ответа по каждому утверждению. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

**Текст опросника:**

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

8. Я чувствую угнетенность и апатию.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

9. Я уверен(а), что моя работа нужна людям.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

10. В последнее время я стал(а) более «черствым(ой)» по отношению к тем, с кем работаю.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

13. Моя работа все больше меня разочаровывает.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

14. Мне кажется, что я слишком много работаю.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит c некоторыми моими подчиненными и коллегами.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

18. Во время работы я чувствую приятное оживление.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

19. Благодаря своей работе я чувствую, что сделал(а) в жизни много действительно ценного.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе раньше.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

- никогда

- очень редко

- иногда

- часто

- очень часто

- каждый день

**Обработка результатов теста:**

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

«никогда» – 0 баллов;

«очень редко» – 1 балл;

«иногда» – 3 балла;

«часто» – 4 балла;

«очень часто» – 5 баллов;

«каждый день» – 6 баллов.

**Ключ к тесту:**

Опросник имеет три шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» (9 утверждений) – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

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

3. «Редукция личных достижений» (8 утверждений) – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у
обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

**Эмоциональное истощение** проявляется в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодушием, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

**Деперсонализация** проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительности, негативизме и циничном отношении к коллегам и пациентам. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

**Редукция профессиональных достижений** проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития. Высокое значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, какследствие, снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, в лимитировании своей вовлеченности в профессию за счет перекладывания обязанностей и ответственности на других людей, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

**4.2.** **Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко).**

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

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

**Цель методики:** диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

**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 — родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

**Тест:**

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 очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

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

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

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

10. Моя работа притупляет эмоции.

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

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

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

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

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

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

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

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

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения я часто уделяю партнеру меньшевнимания, 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 неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания.

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами 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 (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

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

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не 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, чтобыпоступали со мной.

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

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

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

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

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

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

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

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

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

75. Моя карьера сложилась удачно.

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

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

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

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

**Обработка данных:**

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»,

3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Фаза «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)

Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)2

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоций: +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)

Фаза «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)

**Интерпретация результатов:**

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.

Оперируя 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.

**Теория для интерпретации**

В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. Напряжение – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Проявляется в таких симптомах:

• переживание психотравмирующих обстоятельств (человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие);

• недовольство собой (недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом);

• «загнанность в тупик» – ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность;

• тревога и депрессия – развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, депрессивные настроения.

2. «Резистенция» – характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций,которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным. На таком фоне любое эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у человека чувство избыточного переутомления.

Проявляется в таких симптомах:

• неадекватное выборочное эмоциональное реагирование – неконтролируемое влияние настроения на профессиональные отношения;

• эмоционально-моральная дезориентация – развитие безразличия в профессиональных отношениях;

• расширение сферы экономии эмоций – эмоциональная замкнутость, отчуждение, желание прекратить любые коммуникации;

• редукция профессиональных обязанностей – свертывание профессиональной деятельности, стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

3. «Истощение» – характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений.

Проявляется в таких симптомах:

• эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизм и опустошение человека при выполнении профессиональных обязанностей;

• эмоциональное отчуждение – создание защитного барьера в профессиональных коммуникациях;

• личностное отчуждение (деперсонализация) – нарушение профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;

• психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

**4.3. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко** (в модификации Е. Ильина)

**Инструкция:***Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Есливы согласны с утверждением, поставьте околосоответствующего ему номера вбланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны – то знак «–» («нет»).*

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

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

3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.

4. Моя работа притупляет эмоции.

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

6. Работа приносит мне все больше удовлетворения.

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

8. Из-за усталости или напряжения я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.

9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.

10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.

11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.

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

13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.

14. Я очень переживаю за свою работу.

15. Коллегам по работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.

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

17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.

18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.

19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.

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

21. Успехи в работе вдохновляют меня.

22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.

23. Я часто работаю через силу.

24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

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

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

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

28. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.

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

30. Моя работа меня очень разочаровала.

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

32. Моя карьера сложилась удачно.

33. Если предоставляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.

34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.

35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

**Бланк ответов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номера утверждений и вариант ответа** | **Баллы** |
| 1 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 |  |
| 2 | 7 | 12 | 17 | 22 | 27 | 32 |  |
| 3 | 8 | 13 | 18 | 23 | 28 | 33 |  |
| 4 | 9 | 14 | 19 | 24 | 29 | 34 |  |
| 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 |  |
| Общая сумма баллов |  |

**Обработка данных:**

Ниже приводится «ключ» к методике – перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений (признаков). Знак перед номером означает ответ «да» (+) или «нет» (–); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ.

В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем - сумма по всем симптомам, т.е. его итоговый показатель.

Симптом «Неудовлетворенность собой»:

-1 (3), +6 (2), +11 (2), -16 (10), -21 (5), +26 (5), +31 (3)

Симптом «Загнанность в клетку»:

+2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), -32 (5)

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»:

+3 (5), +8 (5), +13 (2), -18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10)

Симптом «Эмоциональная отстраненность»:

+4 (2), +9 (3), -14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10)

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»:

+5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10)

**Выводы:**

Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

*9 и менее баллов* – не сложившийся симптом,

*10-15 баллов* – складывающийся симптом,

*16 и более баллов* – сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам, равная 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания», сумма баллов от 50 до 75 – о начинающемся «выгорании», сумма 80 баллов и выше – об имеющемся «выгорании».

**4.4. Опросник «Экспресс-оценка выгорания»(В. Каппони, Т. Новак)**

Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо
отвечать "да" или "нет".

**Инструкция к тесту:**

Тест предназначен для диагностики первых симптомов синдрома
эмоционального выгорания. На следующие предложения отвечайте "да" или "нет".

Количество положительных ответов подсчитайте.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Когда в воскресенье около полудни я вспоминаю о том, что завтраснова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен. | да | нет |
| 2. | Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления. | да | нет |
| 3. | Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры. | да | нет |
| 4. | То насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики. | да | нет |
| 5. | На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д. | да | нет |
| 6. | Коллегам (родителям, ученикам) я придумал(а) обидные прозвища (например, "идиоты"), которые использую мысленно. | да | нет |
| 7. | С делами по службе я справляюсь "одной левой" нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной. | да | нет |
| 8. | О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое. | да | нет |
| 9. | Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям. | да | нет |
| 10. | За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое. | да | нет |

**Обработка результатов:**

Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах.

*0-1 балл* - низкие оценки. Синдром эмоционального выгорания вам не грозит.

*2-6 баллов* - средние оценки. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

*7-9 баллов* - высокие оценки. Пришло время решать: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

*10 баллов* - критические оценки. Положение весьма серьезное.

Перечень симптомов для самонаблюдения:

**Физическиепризнаки:**

• хроническая, постоянная усталость;

•слабость и вялость в мышцах;

•головные боли;

•снижение иммунитета;

•бессонница;

• усталость глаз, снижение зрения;

•боли в суставах и пояснице.

**Психоэмоциональные признаки:**

• появляется безразличие к своей жизни и происходящим вокруг событиям;

• неуверенность в себе, снижение самооценки;

• разочарование в окружающих;

• потеря профессиональной мотивации;

• вспыльчивость, раздражение и недовольство другими людьми;

• депрессия, постоянное плохое настроение, жизнь не удалась.

**Социально-поведенческие признаки:**

• желание убежать от всех или обида на всех, как следствие стремление к
изоляции, минимум общения с окружающими;

• уклонение от ответственности, неисполнение обязанностей, лень;

• обвинение окружающих в собственных бедах, обиды, раздражение;

• зависть, жалобы, что кому-то везет в жизни;

• жалобы на свою жизнь и на то, что приходится много работать;

• пессимизм, негатив видится во всем.

**4.5. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»** (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).

«Якоря карьеры», – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

**Тестовый материал**

*Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?*
Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

*Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?*
Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.

1. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
2. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
3. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
4. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
5. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
6. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
7. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
8. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
9. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
10. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
11. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
12. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
13. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
14. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
15. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
16. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
17. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
18. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
19. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
20. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

**Ключ к тесту:**

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов.

Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»).

Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

**Интерпретация результатов теста:**

Краткое описание ценностных ориентацией в карьере.

1. Профессиональная компетентность. Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент. Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость). Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы. Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства. Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение. Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов.

 Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна,разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становиться скучно.

8. Интеграция стилей жизни. Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9. Предпринимательство. Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

**4.6. Методика «Колесо жизненного баланса»(Пол Дж. Майер)**

**Цель:**

1.Выявить:

• Чем наполнена жизнь;

• Что стоит в приоритете;

• Какая сфера нуждается в дополнительном внимании;

2. Определить шаги, которые повлияют на ситуацию.

*Бланк для работы* (можно распечатать готовый или нарисовать самому)



**1 часть упражнения**

⮚ Первая часть упражнения, заключается в том, чтобы **определить**
**сферы, в которых клиент вращается на данный момент** (клиент
может выделить собственные сферы)

**Наиболее часто выделяют следующие направления:**

•Здоровье

•Личностный рост

•Внутренний мир

•Карьера

•Хобби

•Семья

•Отношения с окружающими

•Отдых

•Воспитание детей

•Внешний вид

•Спорт

•Учеба

• Любовные отношения

•Деньги

- Дальше по 10-бальной шкале клиенту нужно оценить свою
удовлетворенность каждой из сфер. Необходимо не просто ставить
балл навскидку, а именно анализировать. Для этого представить, как
бы выглядела жизнь, если бы данная сфера удовлетворяла на 10
баллов. А затем соотнести с текущим положением.

**2 часть упражнения**

Необходимо проанализировать, что можно сделать в той или иной сфере
для гармонизации жизни. Здесь всё индивидуально. Нужно выровнять
значения - уменьшить важность одного или сделать, что-то для
выравнивания других сфер. Не обязательно работать со всеми сферами.

Вопросы, на которые необходимо ответить:

1. Какая сфера, на Ваш взгляд, ключевая?

2. Какого результата Вы хотите добиться?

3. Как Вы это узнает?

4. Что это Вам даст?

5. От чего придется отказаться?

6. Как это повлияет на другие сферы жизни?

7. Какие действия помогут улучшить удовлетворенность в этой сфере на + 1?

8. Какие сильные стороны Вы можете применить, чтобы достичь изменений быстрее или лучше?

9.К кому можно обратиться, чтобы получить недостающие знания или поддержку?

- Запишите 2-3 конкретных шага.

**5. Профилактика стресса.**

Находясь в сложной для нас ситуации, считаю, целесообразным поговорить о стрессе и как с ним справляться.

Стресс – это ответная реакция организма человека на перенапряжение, негативные эмоции или просто на монотонную суету. Во время стресса организм человека вырабатывает гормон адреналин, который заставляет искать выход из сложившейся ситуации. Стресс в небольших количествах нужен всем, так как он заставляет думать, искать выход из проблемы, без стресса вообще жизнь была бы скучной. Но с другой стороны, если стрессов становится слишком много, организм слабеет, теряет силы и способность решать проблемы.

Этой проблеме посвящено огромное количество научных трудов. Механизмы возникновения стресса детально изучены и достаточно сложны: они связаны с нашей гормональной, нервной, сосудистой системами.

Надо отметить, что сильные стрессы влияют на здоровье. Стресс снижает иммунитет и является причиной многих заболеваний (сердечно-сосудистых, желудочно-кишечных и др.). Поэтому необходимо уметь сопротивляться стрессовому состоянию и задавать себе позитивную жизненную установку.

***Что же такое стресс практической точки зрения?***

Чтобы в этом разобраться, давайте рассмотрим основные симптомы стресса:

• Постоянное чувство раздраженности, подавленности, причем порой без особых на то причин.

• Плохой, беспокойный сон.

• Депрессия, физическая слабость, головная боль, усталость, нежелание что-либо делать.

• Снижение концентрации внимания, затрудняющее учебу или работу. Проблемы с памятью и снижение скорости мыслительного процесса.

• Невозможность расслабиться, откинуть в сторону свои дела и проблемы.

• Отсутствие интереса к окружающим, даже к лучшим друзьям, к родным и близким людям.

• Постоянно возникающее желание поплакать, слезливость, иногда переходящая в рыдания, тоска, пессимизм, жалость к себе любимому.

• Снижение аппетита – хотя бывает и наоборот: чрезмерное поглощение пищи.

• Нередко появляются нервные тики и навязчивые привычки: человек покусывает губы, грызет ногти и т. п. Появляется суетливость, недоверие ко всем и к каждому.

Если вы находитесь в стрессовом состоянии, это означает одно: ваш организм среагировал на какой-либо внешний раздражитель.

***Выделяют два вида стресса:***

**Эустрессы** («полезные» стрессы).

Для успешного существования каждому из нас необходима некоторая доза стресса. Именно она является движущей силой нашего развития. Это состояние можно назвать «реакцией пробуждения». Оно сродни пробуждению ото сна. Чтобы утром пойти на работу необходимо встать с кровати и проснуться. Для достижения рабочей активности нужен толчок, небольшая порция адреналина. Эту роль и выполняют эустрессы.

**Дистрессы** (вредные стрессы), возникающие при критическом напряжении. Именно это состояние и отвечает всем представлениям о стрессе.

**Предлагаю Вам ряд упражнений на снятие стресса (работа в коллективе).**

1. **Упражнение «Каналы чувств»**

Цель: актуализация внешних и внутренних ресурсов.

Время выполнения: 15 – 20 минут.

Участникам предлагается подумать, какие способы борьбы со стрессом он использует (каналы выхода чувств). Далее каждый называет свои способы, ведущий, уточняя, заносит каналы выхода чувств в таблицу.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ч | У | В | С | Т | Во |
|  |  |  |  |  |  |

После того, как все участники высказались, ведущий поясняет, что означает название каждого канала.

Израильский профессор Мули Лаад предложил модель, сущность которой состоит в том, что можно выделить, по крайней мере, шесть каналов, которыми люди пользуются для преодоления состояний стресса.

1. ***Чувство*** (эмоциональный канал) – человек обсуждает свои ощущения,

пытается сбросить напряжение с помощью плача, описания чувств.

2. ***Ум*** (когнитивный канал) - человек стремится получить информацию, составляет планы, устанавливает порядок предпочтений, пытается понять логику

 ситуации.

3. ***Верования*** (система верований и убеждений) – человек обращается к религии,

обращается к приметам, к мифам, пытается придать смысл ситуации или событию,

 испытывает надежду.

4. ***Социум*** (социальная сфера) – человек пытается найти поддержку у друзей и

родных, принимает на себя общественные функции.

5. ***Тело*** (телесный канал) – человек стремится к физической активности, к совместной

деятельности; испытывает облегчение при массаже, ванне, принятии пищи.

6. ***Воображение*** (сфера фантазии) – фантазии о путешествиях, юмор (в том числе черный юмор), творчество (в любом виде искусства).

При этом профессор Лаад утверждает, что у каждого человека существуют все шесть каналов, но превалирует обычно один из них.

Это теоретическое построение приводит нас к двум практическим выводам:

Во-первых, человеку полезно знать, что стресс можно преодолевать различными способами. Если размышления больше не приносят облегчения, может быть, стоит съесть шоколадку? Или поболтать с подругой?

Во-вторых, важно помнить, что разные люди преодолевают стресс по-разному.

Способы, помогающие одним, не утешают других.

***Вопросы для обсуждения:***

 - Какой канал выхода чувств преобладает у вас?

- Каким каналом вы не пользуетесь?

1. **Упражнение «Воздушные шары»**

Цель: снижение психоэмоционального напряжения, актуализация внутренних ресурсов.

Время выполнения: 15 минут.

Участникам предлагается по два воздушных шара и фломастеру. Ведущий просит участников составить список типичных для себя факторов стресса и расположить их в порядке убывания (работа, личная жизнь, негативные мысли и т.п.). Далее участники сосредотачиваются на самом сильном факторе, вспоминают свою реакцию на него и надувают один из шаров, представляя, что отдают ему свои отрицательные эмоции. Ведущий предлагает участникам проткнуть шар с помощью иглы, воображая, как отрицательные эмоции в одно мгновение улетучиваются.

Затем участники надувают по второму шару, представляя себе, что наполняют его положительной энергией. Можно нарисовать на шаре что-то приятное или подписать слово, обозначающее положительную эмоцию, дать шару имя.

***Вопросы для обсуждения:***

1. Как вам хочется поступить со вторым шаром?

2. Может быть, вы возьмёте его с собой или отпустите в небо?

3. Что вы чувствовали, когда избавлялись от негативных эмоций, надувая шар?

**6.**  **Техники восстановления внутренних ресурсов организма**

**6.1 «Экспресс-техники саморегуляции»**

1. **Дыхательные упражнения**



Техники управления дыханием направлены на достижение различных состояний.

Благодаря им можно расслабиться и расслабить определенные участки тела. Взбодриться и поднять тонус. Есть техники направленные на аккумуляцию сил, есть упражнения для повышения и восстановление энергии, на успокоение сознания.

***Примеры дыхательных упражнений:***

1. Приняв удобную позу, закрыть глаза, расслабить все мышцы тела.

Мысленно проверить общее расслабление, особенно мышц лица (сбросить зажимы, разжать челюсти, сделать лицо безвольным, добрым повыражению).

Затем три раза мысленно произнести формулу:

(на вдохе) Я РАССЛАБЛЯЮСЬ

(на выдохе) И УСПОКАИВАЮСЬ

2. Сосредоточьтесь на своем спокойном дыхании в течение 1−2 минут.

Внимательно следите за дыханием, пассивно осознавая, что дышите через нос. Мысленно отметьте, что вдыхаемый воздух несколько холоднее выдыхаемого.

Постарайтесь не думать ни о чем другом. Концентрируйте все внимание на своем теле и дыхании. Делайте это с любовью и заботой о себе!

3. Мысленно «пробегитесь» по всем мышцам тела и проверьте, не осталось ли где напряжения. Если - да, то постарайтесь снять его, поскольку расслабление должно быть полным.

4. В завершении сделайте очень глубокий вдох. На мгновение задержите воздух и напрягите мышцы тела, затем резко выдохните, расслабившись.

Подышите спокойно, вернувшись к нормальному дыханию. Повторите 3 раза.

5. Теперь откройте глаза, затем зажмурьте несколько раз, снова откройте и потянитесь.

 УЛЫБНИТЕСЬ. Очень медленно, без рывков, без резких движений, встаньте, стараясь как можно дольше сохранить приятное ощущение внутреннего расслабления и покоя.

Следует помнить, что эффективность применения упражнений зависит от правильного, положительно эмоционального настроя.

Нельзя сводить метод к механическому выполнению упражнений.

1. **Антистрессовый массаж**

Расслабляющий массаж, сутью которого является комплексное воздействие на нервную систему посредствам расслабления мышц:

• Согреваем ладони.

• С силой проводим пальцами по голове, имитируя расческу.

• Стучим по голове «твердыми» пальцами.

• «Вытягиваем» волосы.

• Закрываем глаза. Похлопывающими движениями рук проводим по лбу, как будто что-то стряхиваем с него (до ощущения светлого пятна в области лба).

• Прищипываем брови двумя пальцами вдоль дуги.

• Указательными пальцами прижимаем точки у основания переносицы.

• Легкими движениями пальцев постукиваем по векам.

• «Твердыми» пальцами постукиваем по скулам.

• Постукиваем кулачком по нижней челюсти: правым – по левой стороне, левым – по правой.

• Разминаем уши вдоль всей окружности (указательным и большим пальцами).

• Растягиваем ушные раковины («Чебурашка»).

• Сворачиваем уши: вдоль и поперек.

• Закрываем уши ладонями и стучим пальцами по затылочной части головы («Барабан»).

• Ребром ладони растираем точку у основания шеи.

• Повторяем.

• Проводим ладонями над головой, описывая круг.

1. **Техника «Пять чувств».**

Человек должен сосредоточить своё внимание на том, какие пять звуков он слышит, и отметить их: «Я слышу пение птиц, шорох листьев, гудение проводов, плеск ручья, шум машины».

Аналогично нужно отметить пять запахов, пять предметов, которые он видит.

Это простая техника позволяет из состояния страха и ужаса, когда он вне себя, прийти в себя, сориентироваться во времени и пространстве.

1. **Техника самовнушения.**

Для людей в кризисной ситуации полезен такой метод самовнушения, как аффирмация – утверждение, направленное на изменение своего состояния. Такое утверждение должно быть выражено в положительной форме, то есть частица «не» должна отсутствовать (её наша психика не воспринимает).

Пример: «Я – бодрый», «Я весёлый», «Моя голова ясная», «Я полон сил», «Я уверен в себе», «Я осторожен и внимателен»…

Все будет нормально!

Сейчас я почувствую себя лучше!

Я владею ситуацией!

Без сомнения, я справлюсь!

Пусть данные техники помогут Вам справиться с волнением, почувствовать уверенность в себе и своих силах, ведь как говорил великий Лао–Цзы:

«Умеющий управлять другими силен, а умеющий владеть собой еще сильнее».

*И самое главное - спросите себя о том, что вы можете делать. И что вы уже делаете для себя, чтобы поведенчески успокоить себя.*

**7. Советы педагогам**

 **Ряд упражнений на снятие нервных стрессов:**

**“Дыхание “ХА”**

Цель: восстановление эмоциональной уравновешенности; развитие стрессоустойчивости.

Встать прямо. Сделать глубокий вдох, разводя руки в стороны, ладони поднимая до уровня груди. Вздохнув, задержать дыхание, представить, что все волнения и переживания накапливаются в воздухе.

Затем резкий выдох, при наклоне туловища вперед, бросая руки к носкам.

Сильный выброс воздуха приводит к звуку “ХА”.

Упражнение эффективно, если звук “ХА” вами произносится

отчетливо.

**«Плавные махи руками».**

Цель: снятие эмоционального напряжения, развитие чувственноговосприятия, контроля эмоциональных реакций.

Встать прямо, ноги вместе. Медленно поднимать правую руку перед собой, при этом пальцы расслаблены, согнуты в суставах, а ладонь обращена к полу. При подъеме руки постарайтесь ощутить, как ладонь и пальцы становятся теплыми. Если теплота не чувствуется, то замедлите подъем данной руки. После того, как вы подняли ладонь до уровня плеча, распрямите ее параллельно вашему телу, напрягите, выпрямите пальцы и

медленно опуская руку, старайтесь почувствовать прохладу при движении вниз.

Выполнять 5-10 раз каждой рукой, либо одновременно (по желанию).

Затем проделать перекрестное перемещение рук. Например: правую поднимать, а левую руку опускать.

**«Управление вниманием».**

Цель: развитие навыков сознательного и целенаправленного переключения внимания с отрицательного эмоционального состояния на положительное.

1. Представьте желтый треугольник на белом фоне. (Возможно, вам не удастся сохранить устойчивость этого образа, так что его контуры и цвет будут меняться и расплываться; в данном упражнении не беспокойтесь о качестве представляемого образа).

2. Представьте рядом с первым красный треугольник. Удерживайте их обоих в поле

зрения.

3. Начните перемещать внимание с одного треугольника на другой.

Сначала сосредоточитесь на желтом. Сейчас вы видите только его. Затем переключитесь на красный треугольник и сосредоточьтесь только на нем.

4. Проделайте это несколько раз, чтобы убедиться в своей способности произвольно замещать один объект внимания другим.

5. Теперь, обнаружив у себя такую способность, представьте вместо двух треугольников две разные ситуации: приятную и неприятную.

Сперва представьте во всех деталях неприятную ситуацию. Испытывайте все возникающие в связи с ней чувства, погрузитесь в нее. Затем переключите внимание на приятную ситуацию и так же прочувствуйте ее во всех деталях, после этого несколько раз быстро переместите внимание с одной ситуации на другую.

Вы можете проделывать такой опыт по замещению с объектами внешнего и внутреннего мира, прошлого и будущего, низшего и высшего бессознательного и т.д. Все время сознавайте себя пребывающим в центре всех этих замещений, способным концентрировать свое внимание в любом направлении.

Способность управлять вниманием может, среди прочего, избавить вас от нескольких взаимосвязанных и широко распространенных привычек: желания делать несколько дел сразу, терзаний по поводу незавершенности всего начатого, поспешного завершения начинаний с целью начать что-то другое. Вместо этого мы учимся делать одно дело – и только одно, - посвящая ему полностью все свое внимание.

**Упражнение – обратная связь «Мои мысли».**

Цель: снижение психоэмоционального напряжения, глубокая мышечная релаксация.

Время выполнения: 5 минут.

Участников круга просят ответить на вопросы по итогу занятия:

1. Что для меня было важно?

2. Что было трудно?

3. Что понравилось?

4. Какой из способов снятия эмоционального напряжения вы бы хотели взять на вооружения?

**7.1 Полезные странички**

* <https://you-change.online/-> Психологические тренинги онлайн
* Очень красивая музыка для релаксации:

https://www.youtube.com/watch?v=FnTSSentLqo&list=PLvJlyay2LQM

WMxqvawKkkmNYk4t4bM3yU

**8.**  **Список использованных источников**

 1 Безносов, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь. – 2004. – 272 с.

2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. Н. Синдром выгорания: Диагностика и профилактика. 2-е изд. –СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

3. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В.В.Бойко. –СПб, 2009. –278 с.

4. Бойко В.В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания. // Практическая психодиагностика / ред. Райгородского Д.Я. –Самара, 1999.

5. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. / Е.П. Ильин.–СПб.: Питер, 2011. – 224 с.

6. Каппони В., Новак Т. Сам себе авторитет. –СПб.: Питер,1995. – 160 с.

7.Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2006.– 172 с.

8.URL:<http://www.academy.edu.by/files/prof%20em%20vigorania%202019/Metodika_Maier.pdf>

9. [Электронный ресурс]. -– URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614 (26.01.2017)

1. Диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) – стр.

2. Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) – стр.

3. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина) – стр.

4. Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак) – стр.

5. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) – стр.

6. Методика «Колесо жизненного баланса» (Пол Дж. Майер) – стр.