

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

**Кафедра общей и клинической психологии**

**Формирование компетентности во времени у врачей с высоким уровнем  
эмоционального выгорания**

**Выпускная квалификационная работа**  
(дипломная работа)

обучающегося по специальности  
37.05.01 Клиническая психология  
очной формы обучения,  
группы 02061102  
Немцевой Ирины Евгеньевны

Научный руководитель:  
кандидат биологических наук,  
доцент кафедры общей  
и клинической психологии  
Ковалева О.Л.

Рецензент:  
кандидат психологических наук  
Гут. Ю.Н.

**БЕЛГОРОД 2017**

## Содержание

Введение.....	3
<b>Глава 1. Теоретические аспекты изучения компетентности во времени у врачей с эмоциональным выгоранием.....</b>	<b>9</b>
1.1 Определение и сущность понятия «компетентность во времени» в работах отечественных и зарубежных авторов.....	9
1.2 Эмоциональное «выгорание» как психологический феномен.....	15
1.3 Особенности проявления синдрома эмоционального «выгорания» у врачей.....	21
<b>Глава 2. Эмпирическое изучение компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.....</b>	<b>29</b>
2.1 Организация и методы исследования.....	29
2.2 Анализ особенностей компетентности во времени врачей с эмоциональным выгоранием.....	32
2.3 Психокоррекционная работа по предупреждению эмоционального выгорания у врачей с учетом их компетентности во времени.....	39
2.4 Анализ эффективности психокоррекционной работы по развитию компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.....	48
Заключение.....	56
Список литературы.....	59
Приложения.....	67

## Введение

Сегодня общество переживает период самых различных изменений: меняется система отношений человека с окружающим миром, совершенствуются все сферы его жизни. Современные люди, постоянно отвечая требованиям реальности, вынуждены быть активными в своей деятельности, уметь планировать и тратить с пользой свое время. У каждого человека существует индивидуальная тенденция акцентировать свою временную рамку: некоторые из нас более ориентированы на будущее, другие же – на настоящее или на прошлое.

В психологии время изучается как в контексте восприятия, так и в контексте переживания. Время, как вид восприятия, представляет собой образное отражение таких характеристик явлений окружающей действительности, как длительность, скорость и последовательность. В этом контексте исследуется природа времени (В. Новикова и др.); факторы, влияющие на восприятие времени (С.В. Зимина, Р.Г. Айрапетов).

Исследовательский интерес к проблеме психологического времени объясняется сложностью человеческой жизни, наличием в ней периодов, когда прошлое, настоящее и будущее теряют для человека свою привычную определенность, по-новому им осмысливаются и переживаются. Как следствие этого происходят динамичные изменения в ценностной сфере человека (Л.И. Анцыферова, А.К. Болотова).

Когнитивная психология рассматривает вопрос компетентности в рамках приобретения когнитивных навыков, которые широко изучались в лабораторных условиях.

Умение планировать будущее, распределять время, ставить цели и анализировать временные затраты может определять не только успешность трудовой деятельности, но и личности в целом. Этим обоснован интерес психологической науки к проблеме времени, которой занимались множество ис-

следователей: К.Левин, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, Д.Г. Элькин, Б.И. Цуканов, А.С. Дмитриев и др.

Профессиональная деятельность человека является одним из ведущих проявлений активности личности. Зачастую, именно профессиональное развитие работника влечет за собой возникновение синдрома эмоционального выгорания (во внутренние факторы которого входит компетентность во времени). Анализируя переживания времени в кризисных ситуациях, А.К. Болотова отмечает, что при переживании трудных ситуаций человек очень размыто воспринимает событийность своего жизненного пути, перспективы носят негативный характер.

Ситуации нестабильности изменяют не только привычную социальную среду человека, но и нарушают его пространственно-временные параметры жизни, вызывая сужение временных перспектив. Переживание критической ситуации, существующие в психике человека как субъективный опыт, согласно выводам Ф.Е. Василюка, способны менять его отношение к настоящему, будущему и прошлому.

Термин «выгорание» ввел американский психиатр Х. Фреденберг в 1974 году. Под выгоранием он подразумевал физическое и эмоциональное истощение, потерю мотивации и ответственности среди своих коллег, а причины выгорания видел в «перегруженности проблемами других людей».

По мере изучения этого феномена стало очевидным, что риску истощения подвержены все специалисты, чья деятельность связана с общением, в эту категорию входят: руководители, сотрудники служб персонала, менеджеры, торговые представители, работники правоохранительных органов.

Деятельность, врача относится к группе тех профессий, которые относятся к группе с повышенной ответственностью, риском, как за здоровье, так и жизнь отдельных людей, групп населения, и всего общества в целом. Врачам, из-за специфики профессиональной деятельности приходится находиться в длительном, напряженном общении с другими людьми, и им также, а иногда даже в разы чаще других специалистов системы «человек - человек»,

свойственно иметь при себе синдром «эмоционального выгорания». Этот синдром проявляется как состояние физического и психического истощения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми. Эти взаимодействия сопровождаются эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью.

Обзор данной проблемы позволяет констатировать, что относительно эмоционального выгорания существует достаточно эмпирических исследований в связи с самооценкой, трудоголизмом, ответственностью, тревожностью и т.д., но на сегодняшний день недостаточно исследований, посвященных проблеме развития синдрома эмоционального выгорания с учетом компетентности во времени.

Из вышесказанного следует актуальность темы исследования, которая позволяет определить предмет, объект, и задачи дипломной работы.

**Актуальность исследования** определяется необходимостью поиска связей между компетентностью во времени и развитием эмоционального выгорания.

В связи с этим мы можем наметить **проблему** нашего исследования: возможно ли предупреждать синдром эмоционального выгорания у врачей, совершенствуя их компетентность во времени?

**Цель исследования:** обосновать специфику коррекционной работы с эмоциональным выгоранием врачей, с учетом их компетентности во времени.

**Объект исследования:** компетентность во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

**Предмет:** особенности формирования компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

**Гипотеза** исследования заключается в предположении, что врачи с высоким уровнем эмоционального выгорания показывают некомпетентность во времени; формирование компетентности во времени позволит снизить уровень эмоционального выгорания у врачей.

### **Задачи:**

1. Изучить психологические подходы, применимые к исследованию компетентности во времени; проанализировать на примере литературных источников «эмоциональное выгорание» как психологический феномен;

2. Разработать программу коррекции для врачей, имеющих высокий уровень эмоционального выгорания, с учетом их компетентности во времени. Проверить эффективность разработанной программы на практике.

3. Исследовать эмоциональное выгорание у врачей.

4. Исследовать особенности компетентности во времени у врачей с эмоциональным выгоранием.

**Теоретическую основу** исследования составляют научные труды таких авторов, как: Э. Шостром, К.А. Абульханова-Славская, В.И. Ковалев, А.К. Болотова - эти исследователи внесли значительный вклад в исследование проблемы компетентности во времени. Теоретической основой по проблеме эмоционального выгорания послужили работы Х. Дж. Фрейденберге-ра, К. Маслач, С. Джексона, В.В.Бойко и др.

Исследования эмоционального выгорания на медицинских работниках проводил Х. Дж. Фрейденбергер в 1977 году, в том же году в исследовании К.Маслач выборку составил средний медицинский персонал и врачи дневных стационаров. А годом позже С.Шабин проводил свое исследование на медсестрах, выделяя такие симптомы эмоционального выгорания, как: общая отчужденность и сверхвключенность в работу.

Изучение данного феномена не перестаёт быть актуальным и в последние годы (Н.Е Водопьянова, М.Е. Зеленова, В.В. Лукьянов, А.А. Обознов, В.Е. Орёл и др.).

**Методы исследования:** для проведения эксперимента применялись следующие методы:

- организационные (сравнительный и комплексный методы);

- эмпирические (наблюдение, сравнение, психодиагностика);
- методы обработки данных (математико-статистические методы обработки данных при помощи пакета Microsoft Excel и SPSS Statistics 19).

В качестве основных психодиагностических процедур в исследовании использовались следующие **методики**:

- 1) «Изучения образа возможного будущего» В.Н. Петрова;
- 2) Шкала Компетентности во времени - «САТ» Э. Шостром;
- 3) «Индекс жизненной удовлетворенности» А.Ньюгартен;
- 4) «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко.

**База исследования:** Исследование проводилось в течение двух учебных семестров 2016 года на базе МБУЗ «Городской клинической больницы №1» города Белгорода. В пилотажном исследовании приняли участие 200 человек, в экспериментальной работе - 30 человек. Эти респонденты составили контрольную и экспериментальную группы в количестве 15 человек в каждой.

**Этапы исследования:**

1. Организационный этап: определение целей, задач исследования, его объекта и предмета, формулировка гипотез, анализ научной отечественной и зарубежной литературы по проблеме формирования компетенции во времени, а также по проблеме эмоционального выгорания у врачей. Осуществление планирования экспериментального исследования, подбор методик для сбора эмпирического материала.

2. Этап формирующего эксперимента: включает психодиагностику, разработку и проведение коррекционной программы, проведение повторной диагностики.

3. Обобщающий этап: формулировка основных результатов и выводов проведённого исследования.

**Структура представленной работы:** дипломная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, списка литературы (включающего 82 источника), 8 рисунков, 5 таблиц и приложений. Объем работы составляет 117 страниц машинописного текста.



# **Глава 1. Теоретические аспекты изучения компетентности во времени у врачей с эмоциональным выгоранием**

## **1.1 Определение и сущность понятия «компетентность во времени» в работах отечественных и зарубежных авторов**

Основу понятия «компетентность во времени», как пишет А.Ю. Прокопенко, составляют такие черты современной социальной, культурной реальности как: высокие темпы жизнедеятельности, необходимость принятия самостоятельных решений, конкурентоспособность и умение совмещать в жизненных планах различные линии самореализации: профессиональную, карьерную, творческую, семейную [65].

По мнению К.А. Абульхановой-Славской, компетентность во времени является характеристикой, которая оценивает тенденцию человека жить только в настоящем, а не концентрироваться на прошлом или будущем [1].

Считается, что люди, компетентные во времени, могут размышлять о том, как прошлое относится к настоящему, и реалистично связывать долгосрочные планы с текущими задачами. У таких личностей, как правило, есть чувство непрерывности этих трех аспектов времени.

Люди, некомпетентные во времени, зачастую отделяют свое прошлое и будущее от настоящего. Их жизнь в настоящем основана на сожалениях и чувстве обиды, связанных с прошлым, и идеализированных целях или страхах, связанных с будущим. Такие люди зачастую также испытывают трудности в связывании своих прошлых достижений с надеждами на будущее. По словам А.К. Болотовой, так называемые самоактуализирующиеся люди, в основном, компетентны во времени [15].

Люди, способные к самоактуализации могут воспринимать мир вокруг себя, включая других людей, правильно и беспристрастно. Они видят дей-

ствительность такой, какая она есть, а не такой, как им хотелось бы ее видеть [15].

Всякого рода ожидания, тревоги, стереотипы, также оказывают непосредственное влияние на восприятие выше описанного самоактуализирующегося человека. Такое, можно сказать, неискаженное восприятие А. Маслоу назвал «бытийным» [35]. С высоко объективным восприятием связан факт того, что люди, имеющие тенденцию к самоактуализации, являются относительно толерантными к противоречивости чем большинство окружающих людей. Кроме этого, такие люди не боятся проблем, которые не имеют однозначных правильных или ошибочных решений, они приветствуют сомнение, неопределенность и нехоженые пути.

Л.И. Анциферова пишет, что в моменты, когда человек поддается идеализированным целям, которые являются по своей натуре положительными, желанными моментами в дальнейшей жизни, как и тогда, когда человек поддается идеализированным страхам, которые являются отрицательными моментами, также связанными с будущим, то, как правило, он забывает о себе «здесь и сейчас», о своем настоящем [3].

Именно с этого момента у него не будет полноценной жизни в настоящем времени. Таким образом, по мнению В.И. Долговой, человек незаметно для себя превращается в раба своих сожалений, непосредственно связанных с прошлым, и идеализированных страхов, напрямую связанных с будущим [31].

Трубников Н.Н. в своих работах описывает идеализацию как своего рода «излишний вес», иными словами «чрезмерное значение». Проще говоря, этот вес может быть не излишним, а значение - не чрезмерным, а реальным, адекватным, объективно отражающим мир [77].

Таким образом, компетентность во времени характеризует человека как адекватную личность, регулярно ставящую перед собой реальные цели и планы, а также проживающую полноценную, насыщенную жизнь в настоящем времени, «здесь и сейчас», и не смотрящую в прошлое.

Так называемая значимость времени в жизни человека определяется тем, как он может верно и абсолютно рационально распределить свои психологические ресурсы для выполнения социальных задач, для дальнейшей реализации собственных потребностей, а также достигать социального признания и испытывать, прежде всего, личностную удовлетворенность.

Э. Шостром - в прошлом ученик А. Маслоу являлся одним из первых, кто употребил понятие «компетентность во времени», когда занимался разработкой теории самоактуализации личности. Он определил этот феномен именно как черту личности, основным проявлением которой является готовность жить в настоящем, но при этом ощущая неразрывную связь прошлого, настоящего и будущего» [79].

Э. Шостромом был создан опросник для выявления различных параметров самоактуализации личности «САТ» [79]. В базовые шкалы опросника также была включена шкала временной компетентности, занимающая особое место в данной методике.

Высокие показатели данной шкалы отражают сбалансированную интегративную систему когнитивных, мотивационных, поведенческих черт личности, позволяющую ей наиболее эффективно реализовывать свой потенциал. Обычно для подобных людей не свойственно откладывать все свои дела на завтра, они стараются быть в настоящем, имея тенденцию жить сегодняшним днем.

Низкие показатели говорят об ориентации человека только на один из определенных отрезков временной шкалы, например, такой как прошлое или же восприятие собственного жизненного пути как прерывистого и несвязанного.

В отечественной психологии термин «компетентность во времени» рассматривается в концепции личностной организации времени (К.А. Абульханова-Славская [1], В.И. Ковалев [42], А.К. Болотова [15], Т.Н. Березина [10]), где построение концепции личностной организации времени осуществляется несколькими путями. В концепции личностной организации были пе-

реведены во временные категории, сформулированы «на языке» времени особенности психики и способностей: памяти, мышления, произвольно волевых способностей как таковых.

Также в данной концепции были интегрированы разные подходы ко времени и переосмыслены и переформулированы на языке ее понятий результаты психологических исследований времени, которые носили самый разноплановый характер. Именно эта концепция позволила разрешить противоречие между разными подходами и преодолеть их разобщенность. На протяжении всего времени концепция личностной организации времени строилась специфически от общего к частному. Таким наиболее общим, высшим уровнем организации выступал масштаб времени жизни и способность сознания этому масштабу. В масштабе времени жизни наметились функции личности как ее субъекта, создающие так называемое ценностное время.

На первом этапе исследований время личности определялось в масштабах жизненного пути. Следующим этапом было изучение личности в масштабе и специфике времени деятельности, за ним следовал этап исследования конкретной способности - планирования времени и временной перспективы [15].

Для выявления способности - неспособности личности к организации времени жизни наиболее адекватной оказалась модель планирования времени, которая стала основой эмпирического исследования для данной концепции.

Также термин «компетентность во времени» рассматривается в рамках дифференциально-регуляторного подхода произвольной регуляции (О.А. Конопкин [43], А.К. Осницкий [62], В.И. Моросанова [54]).

Для того, чтобы понять сущность термина «компетентность во времени», были выделены несколько исследовательских установок.

С.Л. Рубинштейн и исследователи, опирающиеся на деятельностный подход, стали рассматривать «компетентность во времени» как интегральную характеристику психической организации, которая формируется на сты-

ке свойств компетентности во времени как способности личности к организации своей деятельности во времени [70].

Деятельность человека во времени может быть сформирована на базе таких качеств личности, как, например, знание о психологических особенностях времени, его роли в организации жизнедеятельности, умении рационально и грамотно распределять время рабочего дня и управлять временем в целом [70].

О.В. Кузьмина считает, что компетентность во времени, которая опирается на дифференциально-регуляторный подход в исследовании психологических механизмов произвольной активности субъекта, является механизмом саморегуляции, которая позволяет человеку управлять собой во временном континууме, а также успешно действовать в различных временных режимах [43].

Согласно мнению А.В. Ванина, компетентности во времени свойственно формироваться на основе взаимосвязи индивидуально-типологических особенностей личности (темперамент, характер, поведенческие особенности) и осознанной саморегуляции (планирование целей, программирование определенных действий). Компетентность во времени - это закономерный результат развития общей способности к сознательному регулированию поведения человека, а также перестройки самосознания индивида по мере установки и достижения им поставленных жизненных целей [17].

На основе вышеупомянутых исследовательских подходов к сущности компетентности во времени, можно сделать вывод: компетентность во времени - это многофакторное свойство личности, набор эмоциональных, волевых и поведенческих личностных качеств, которые формируются благодаря приобретаемому жизненному опыту. Жизненный опыт в данном контексте является основой развития специфических способностей, которые позволяют на новом уровне регулировать как саму жизнедеятельность, так и объединять социальные требования с индивидуальными потребностями.

По мнению В. И. Байденко, в состав компетентности должны быть включены такие «образы поведения», которые необходимы для осуществления деятельности. Понятие «компетентность во времени» также является как теоретической, так и практической готовностью человека действовать максимально эффективно и продуктивно в различных условиях, в которые могут входить такие ситуации, как ситуации неопределенности, многозначности, что обеспечивает ему высокий уровень адаптивности [15].

О.В. Кузьмина считает, что «компетентность во времени» должна объединять в себе такие компоненты, которые могут обеспечивать организацию взаимоотношений в системе «человек-человек» [43]. Этими компонентами являются: ценностно-смысловой, мотивационный, познавательный, операционально-технологический и рефлексивный.

А. К. Маркова полагает, что в компетентность должны входить способности и умения выполнять конкретные трудовые и профессиональные функции [48].

И. А. Зимняя утверждает, что любая компетентность должна содержать в себе следующие пять составляющих, это:

первый компонент: мотивационный (готовность к проявлению компетентности в деятельности);

второй компонент: обладание знанием способов выполнения этой деятельности);

третий компонент: поведенческий (отражает весь опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях);

четвертый компонент: ценностно-смысловой (состоит в отношении к процессу, результату собственной компетентности, личностная значимость)

пятый компонент: эмоционально-волевой (заклучен в эмоционально-волевой регуляции процесса и результата проявления компетентности).

Компетентность во времени принято рассматривать с разных сторон, например, как черту личности, основывающуюся на готовности жить настоящим и переживать его во всей полноте. Также понятие «компетентность во

времени» - это неотъемлемая, особая форма психической организации, которая характеризуется системой когнитивных, мотивационных, эмоционально-оценочных черт личности, позволяющих ей реализовывать собственный потенциал самым эффективным способом [36].

Выделение структурных и динамических признаков компетентности во времени делает возможным продолжение исследований этого явления, и, кроме того, способствует выделению критериев, уровней формирования, а также разработку коррекционной программы и рекомендаций по развитию данного качества у врачей.

## **1.2 Эмоциональное «выгорание» как психологический феномен**

Первое время под термином «выгорание» подразумевалось состояние изнеможения человеческого организма и личности в целом. Спустя некоторое время симптоматика эмоционального выгорания стала всё больше и больше расширяться, так исследователи стали постепенно находить связь этого явления с психосоматическим состоянием.

Тема синдрома выгорания разрабатывается с 70-х годов прошлого века. Сам термин «burnout» ввёл в 1974 году американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер, который определил его как синдром, включающий в себя симптомы общей физической утомлённости и разочарованности у людей альтруистических профессий [45, с. 115]. «Выгорание» описывалось через истощение, наступающее вследствие непосильно высоких требований к собственным ресурсам и силам.

Менее чем через десять лет после того, как феномен получил своё общепризнанное название, эмоциональному выгоранию было посвящено более тысячи статей в одной только англоязычной литературе. Однако, они в основной своей массе, носили описательный характер.

Другой ведущий исследователь эмоционального выгорания- К. Маслач определила «выгорание», как потерю интереса и осторожности в работе [57]. К. Маслач писала, что деятельность специалистов, работающих в сфере профессий «человек-человек» может радикально различаться, но всегда общим между ними останется то, что все они требуют непосредственного и частого взаимодействия с людьми [57, с. 5-11]. Такое общение в рамках должностных обязанностей способно сильно изматывать и утомлять специалиста, который полностью посвящает себя профессии по восемь и более часов в сутки. Позднее К. Маслач и С. Джексон добавили к указанной симптоматике такие понятия, как эмоциональная истощённость, деперсонализация и снижение общей работоспособности.

В отечественной психологии понятие «синдром эмоционального выгорания» было введено в психологическую практику не так давно, и не получило должного внимания, но тем не менее существует достаточное количество работ, посвященных данной проблематике. Одной из наиболее разработанных и общепризнанных концепций данной проблематики является концепция эмоционального выгорания В.В. Бойко [12].

Бойко считает, что эмоциональное выгорание-это не что иное, как выработанный личностью механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ различные психотравмирующие воздействия [11, с.245-246]. Это стереотип профессионального поведения, по своей природе являющийся приобретенным, позволяет человеку оптимально распределять имеющиеся энергетические ресурсы.

Таким образом, «выгорание» по В.В. Бойко можно считать конструктивным. Деструктивными по своей природе являются лишь его последствия, негативно влияющие на исполнение прямых обязанностей и профессиональное общение [12]. С течением времени, так называемые ситуативные стрессовые реакции постепенно закрепляясь в поведении, в дальнейшем и приводят к деформации личности.



По мнению В.В. Бойко существует основной набор личностных факторов, которые способствуют развитию эмоционального выгорания. К этим личностным факторам относят: склонности к эмоциональной холодности, к интенсивному переживанию различных негативных обстоятельств, касающихся профессиональной деятельности, а также слабая мотивация эмоциональной отдачи в аспекте профессиональной деятельности. Также считается, что различного рода ситуации, в которых имеет место быть конкуренция, где совместные усилия не согласованы и способствуют развитию эмоционального выгорания, так как эта работа, в конечном счете, выходит на результат. Что же касается ситуаций, где ответственность в работе четко распределяется, то развитие синдрома эмоционального выгорания практически не выражено, чего не скажешь о ситуации, где ответственность выражена слабо или же имеет неравномерное распределение, то риск возникновения выгорания возрастает даже при низкой рабочей нагрузке [12, с. 247, 251].

Ещё одним фактором считается дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Изучение данного феномена не перестаёт быть актуальным и в последние годы (Н.Е. Водопьянова [20]; М.Е. Зеленова [27]; В.В. Лукьянов [48]; А.А. Обознов [57]; В.Е. Орёл [59] и др.).

Однако, несмотря на большое количество теоретических и эмпирических исследований, единого подхода к пониманию сущности «выгорания», механизмов его развития и психотерапии до сих пор не выработано. Поэтому необходимо рассмотреть основные существующие подходы к «выгоранию» и его структуре, причине его возникновения и факторов, способствующих его прогрессированию.

Эмоциональное выгорание не наступает одномоментно. Оно понемногу копится, обрастая всё новыми симптомами.

«Предвестниками» эмоционального выгорания обычно служат: увеличение активности, трудовой энтузиазм, работа «на износ». Безусловно, для того, чтобы выгореть, человек должен «гореть». Не стоит, однако, думать,

что всякий трудовой энтузиазм опасен. При достаточной ресурсной подпитке и эмоциональной разрядке трудовой энтузиазм можно поддерживать годами и при этом не выгорать.

«Burnout синдром», как говорилось ранее, не наступает вдруг-в момент перегрузки, а приобретает путём хронифицирования стресса из-за несовпадения требований работы и запаса энергетического ресурса. Или же в ситуации длительного конфликта, который постепенно подтачивает человека.

В.И. Долговой доказано, что постепенная утрата эмоциональной и физической энергии нередко проявляется в симптомах истощения, причем как умственного, так и физического, и как следствие, возникают симптомы эмоционального выгорания, по своей природе представляющего собой состояние эмоционального, умственного истощения, а также физического утомления, которое зачастую возникает в результате хронического стресса на работе [31].

Считается, что развитие синдрома эмоционального выгорания характерно в первую очередь для профессий системы «человек-человек».

На данный момент, как указывает Д.Г. Трунов [78], в психологической науке существует три ключевых признака синдрома эмоционального выгорания. Первый признак - это предельное истощение, вторым признаком является - отстраненность, как коллег, так и от работы в целом, и последний признак-это ощущение недостаточности и «бесполезности» своих достижений.

Исходя из первого признака, можно сделать вывод о том, что появлению синдрома эмоционального выгорания предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, которые зачастую с выполняемой работой не связаны, так и наступает истощение, которое и определяется как чувство «перенапряжения». Даже после продолжительного отдыха, проявления «истощения» уменьшаются на некоторое время, но когда человек возвращается в рабочую

обстановку, чувство «перенапряжения» возвращается и так может продолжаться очень долго.

Что касается второго признака синдрома, личностной отстраненности, то в ее крайнем проявлении человека вообще ничего не интересует из профессиональной деятельности, также ничего не вызывает эмоционального отклика.

По поводу третьего признака, который характеризуется ощущением утраты собственной эффективности или падением самооценки в рамках выгорания, можно сказать, что человек зачастую не видит перспектив для своей профессиональной деятельности, максимально снижается как удовлетворение своей работой, так и вера в свои профессиональные возможности.

Динамическая модель Б. Перлмана и Е.А. Хартмана представляет собой четыре стадии эмоционального выгорания [50].

К первой стадии, выделяемой авторами, относится напряженность, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям. Эта напряженность обычно вызывает два наиболее вероятных типа ситуаций: в первой ситуации навыки и умения работника являются недостаточными, чтобы соответствовать профессиональным требованиям, а что касается второго типа ситуации, то здесь работа может не соответствовать ожиданиям, потребностям либо же ценностям.

Вторая стадия обычно сопровождается достаточно сильными ощущениями в плане переживаниями стресса. Движение от первой стадии эмоционального выгорания ко второй напрямую зависит от индивидуальных ресурсов личности и от организационных переменных.

Третья стадия может сопровождаться реакциями трех основных классов симптомов - это физиологические, аффективно-когнитивные и поведенческие симптомы.

В четвертой стадии эмоциональное выгорание рассматривается как очень разнообразное переживание так называемого, хронического психологического стресса. Это явление может констатироваться проявляться как фи-

зическое, эмоциональное истощение, как переживание субъективного неблагополучия, иными словами - психологического дискомфорта [50].

По мнению М. Буриша, развитие эмоционального выгорания подразумевает ряд стадий: в самом начале этого ряда возникают энергетические затраты, которые выступают следствием высокой установки на выполнение профессиональной деятельности. Спустя время усталость постепенно начинает переходить в разочарование, так происходит снижение интереса к своей работе [8].

Необходимо также учитывать факт, что развитие синдрома эмоционального выгорания абсолютно индивидуально, именно потому, что существуют различия в эмоционально - мотивационной сфере: немалую роль играют также и условия, где и протекает профессиональная деятельность.

На сегодняшний день исследователями (Н.Е Водопьянова [20]; А.А. Обознов [57] и др.) выделено пять групп симптомов, которые характерны для синдрома эмоционального выгорания.

Первая группа-это физические симптомы, сюда относят как физическое утомление, так и истощение в целом, а также трудности с засыпанием, плохим аппетитом.

Ко второй группе относят эмоциональные симптомы, здесь наблюдается и недостаток эмоций, а также безразличие и усталость, и самое негативное - это ощущение беспомощности и безнадежности.

Третья группа-это поведенческие симптомы, как известно, во время рабочего дня человек постоянно чувствует усталость, часто его одолевает желание прерваться, также может наблюдаться очень часто импульсивное, эмоциональное поведение.

К четвертой группе симптомов относится интеллектуальное состояние в целом, сюда относится и уменьшение интереса к идеям по работе, то есть получается всего-навсего лишь формальное выполнение своей работы, так называемая шаблонность. В четвертой группе симптомов также имеют место быть: апатия, цинизм, состояние тоски и скуки.

И в последней группе симптомов - пятой, выделяются социальные симптомы. Характеристиками этой группы могут выступать: и постоянная нехватка времени для досуга, утрата интереса к прежним хобби, находит место быть и постоянное ощущение непонимания, недостатка поддержки от близких и друзей. Человек начинает себя чувствовать «чужим» и непонятым среди близких, коллег и друзей.

Выделяют организационные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания. Характеристиками данных факторов являются: высокая рабочая нагрузка, отсутствие социальной поддержки со стороны коллег и начальства.

К организационным факторам, способствующим развитию «эмоционального выгорания», также относят: отсутствие поощрений за работу, постоянные санкции от начальства (всевозможные выговоры, штрафы за опоздания, не вовремя выполненную работу), однообразная и монотонная работа [20].

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что процесс такого явления как эмоциональное выгорание по своей природе довольно непредсказуем, ведь человек, имеющий к нему предрасположенность, часто не осознает симптомы «процесса выгорания». Он нуждается в поддержке и внимании окружающих, и чем раньше будут приняты профилактические меры, тем большая вероятность предотвратить, ослабить или в какой-то степени исключить возникновение негативных последствий симптома эмоционального выгорания.

### **1.3 Особенности проявления синдрома эмоционального «выгорания» у врачей**

Специфика предмета труда оказывает значительный эффект на психику человека, также может оказывать влияние на формирование и деформирование на его психику.

Ежедневно современный человек решает множество типовых задач, тем самым совершенствуя не только свои профессиональные знания, но и формирует свои «профессиональные привычки», определяя стиль мышления и общения.

Ряд авторов (Н.Е. Водопьянова [20]; В.Е. Орёл [59]), которые занимались изучением проблемы «эмоционального выгорания», выделяют следующие признаки: неудовлетворенность содержанием своей профессиональной деятельности, категорическое неприятие новых методов работы, а также сужение интересов, которые ограничиваются лишь рамками работы.

Каждый человек, абсолютно любого пола, возраста, независимо от своей профессиональной деятельности понимает, что здоровье врача, оказывающего ему помощь, очень влияет на качество этой самой помощи.

На сегодняшний день в рамках различных медицинских форумов открыто обсуждается вопрос о том, что существует огромная опасность «заражения» синдромом эмоционального выгорания. На примере это можно объяснить так: если в коллективе находятся люди, имеющие симптомы эмоционального выгорания, особенно, если они занимают должности руководителей, то как правило, сами того не подозревая, они задают остальным негативную модель реагирования на стресс.

Английские ученые в одном своем исследовании по проблеме «эмоционального выгорания» обнаружили высокий уровень тревоги у 41% терапевтов, а у 26% так называемую, клинически выраженную депрессию. Парадоксально, но люди самой героической и в тоже время гуманной профессии, сами сталкиваются с такой проблемой в повседневной жизни [42].

Эмоциональное выгорание, по данным В.В. Лукьянова, мало того, что влияет на психологическое и физиологическое здоровье врача, также оказывает влияние и на его профессиональную компетенцию [48].

Для того, чтобы понять этот парадокс, необходимо обратиться к причинам возникновения эмоционального выгорания, выделенные на данный момент Н.А. Попова [62].

Самой первой причиной возникновения этого негативного синдрома является «гиперответственность». Эта черта свойственна таким врачам, которые, даже уйдя с работы, окунувшись в домашние хлопоты, продолжают постоянно думать о работе, пациентах, тот ли он поставил диагноз, а верно ли назначил лечение, и тому подобное.

Второй существенной причиной служит «проблема реализации своего потенциала». Как правило, на медицинские факультеты поступают заинтересованные медициной люди, мечтающие стать врачами и помогать людям. Но в реальной жизни не редко возникают ситуации, о которых не говорят в медицинских вузах, после окончания обучения на работе врач может столкнуться с трудностями, которые не зависят от него.

Очень часто в больницах врачи регулярно сталкиваются с такими проблемами, когда нет реактивов для осуществления лабораторных исследований, диагностика стоит не малых денег, которые не всегда имеются у пациента, в больнице отсутствует минимальный набор медикаментов, позволяющих прооперировать пациента и обеспечить качественный уход в послеоперационный период. Врач, таким образом, понимает, что бессилен, но совесть ему не позволяет работать спокойно, несмотря на то, что это проблемы не врача, ни его профессиональной компетентности.

В подобных ситуациях возникает конфликт внутри личности, где происходит значительное снижение своей собственной мотивации.

Необходимость лгать пациентам так же может быть в дальнейшем следствием развития эмоционального выгорания.

В данном случае речь идет не о лжи на благо пациента, когда просто приходится что-то скрывать, дабы избежать так называемой «травматизации» пациента, в данном случае все наоборот. Бывают ситуации, когда врач понимает, что в самое ближайшее время ему придется отказать пациенту в опера-

ции, так как у медицинского учреждения нет возможности для осуществления подобного оперативного вмешательства.

Необходимость постоянно наступать на совесть своего профессионализма и жизненным принципам зачастую также приводит к сильнейшему стрессу и внутриличностному конфликту.

Необходимость постоянно сталкиваться в силу профессии с человеческой болью, страхом, смертью также может считаться весомой причиной синдрома выгорания.

Как известно, к врачу мало кто, точнее сказать совсем не идут с радостью, в больницу ходят с проблемами и даже с большой бедой. Естественно, весь медицинский персонал в ходе работы вырабатывает так называемый защитный барьер, отражающий большую часть приносящего пациентами негатива. Но стоит понимать в первую очередь, что врачи - это, прежде всего люди, такие же, как и пациенты.

Не менее остальных причин по своей значимости выделяют факт «опасения жалоб». Специфика работы врача такова, что в любой момент, по любому поводу на него могут подать жалобу. Часто бывает, что вышестоящая инстанция отдает предпочтение пациенту или его родственнику, чтобы избежать дальнейшего обжалования вышестоящих организаций. Руководству проще признать, причем совершенно не думая о последствиях для сотрудника, что не прав именно врач, которому в дальнейшем будет невозможно сопоставить эту ситуационную картину со своей ролью профессионала своего дела, заслужив при этом достаточное количество доверия и уважения, как у пациентов, так и у своих коллег.

И самой последней выделяют «усталость из-за нерешенных конфликтов». Часто получается так, что при достаточном количестве конфликтов как межличностных, так и конфликтов внутри личности врача, больше половины из них остаются нерешенными. Это можно объяснить тем, что все чаще и чаще происходит накопление негативных эмоций, что и приводит в дальнейшем к эмоциональному выгоранию.



Отдельное место в описании причин «синдрома эмоционального выгорания» отводится еще одному, дополнительному, психотравмирующему фактору. К этому фактору относят работу с очень тяжелыми группами больных, которые требуют особо внимания и высокого контроля.

В эти группы входят: новорожденные дети, люди, имеющие онкологические заболевания самых запущенных стадий, люди с психическими отклонениями, а также пациенты ожоговых и реаниматологических отделений. Как правило, любая из этих групп пациентов по своей природе требует огромных затрат энергии для врача, а зачастую получение от таких пациентов обратной связи в виде эмоционального подкрепления зачастую не представляется возможной [62].

Постоянный тесный контакт с различными кризисными ситуациями: горем, страхами, страданиями как пациентов, так и их родственниками, нередко вызывает ощущение собственного бессилия и бесполезности у врача.

Во многих исследованиях (В.Е. Орёл [59]; В.В. Лукьянов [48]) доказано, что синдром эмоционального выгорания у врачей провоцируют четыре группы симптомов:

Группа I: физические симптомы (физическая усталость даже утром после полноценного сна, плохая переносимость ранее привычных нагрузок, бессонница, головные боли, ухудшение памяти).

Группа II: поведенческие симптомы (возникает чувство нехватки времени, трудности в переключении с одного вида деятельности на другой, безразличное отношение к своей внешности, в отношении к себе и окружающим людям в целом).

Группа III: эмоциональные симптомы (снижение эмоционального реагирования, отсутствие искать источник положительных эмоций в повседневной жизни; раздражительность, которая проявляется как чрезмерная конфликтность на работе и дома).

Группа IV: интеллектуальные симптомы (снижается интерес к чему-то новому; шаблонное выполнение работы, которое полностью вытесняет творческий подход).

Можно отметить факт того, что основным, тревожным признаком синдрома эмоционального выгорания является снижение самооценки, бесперспективность в работе, отсутствие возможности позитивных изменений в жизни.

Также важно отметить, что явление «эмоционального выгорания» очень объективно, имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Говоря о положительных моментах, можно отметить факт того, что «эмоциональное выгорание» позволяет человеку дозировать и экономично расходовать энергетические ресурсы, сохраняя тем самым внутреннюю целостность.

Что же касается отрицательных сторон, то наличие данного синдрома может негативно отражаться как на выполнении профессиональной деятельности, так и на взаимоотношениях с окружающими людьми в целом [59].

На сегодняшний день существует очень много литературы по профилактике синдрома эмоционального выгорания, но единой модели преодоления этого синдрома нет, так как решение этой проблемы требует индивидуального подхода, который должен учитывать специфику конкретного человека, коллектива и учреждения в целом, в котором он осуществляет свою деятельность.

По мнению Н.А. Поповой, первым шагом в работе, касающейся эмоционального выгорания, должен быть факт осознания врачом своей собственной ответственности за переживание стресса. Ведь чтобы поделиться своей энергией с пациентами, врачу необходимо понимать, умеет ли он удовлетворять, прежде всего, свои собственные потребности, а если нет - этому придется учиться, причем регулярно.

Для этого требуется создать условия для восстановления своих психических сил, в первую очередь нужно составить план мероприятий, помогающий направлять свою деятельность по самостоятельной помощи, определяя

при этом приоритеты и осознавая свои личностные особенности реагирования на стресс. Эта деятельность непосредственно поможет врачу позаботиться о моментах организации на работе, вырабатывая при этом навыки компетентности во времени.

Что же касается профилактических мероприятий в коллективе, то они, в свою очередь, должны начинаться с определения границ не только ответственности, но и формирования доверительных отношений, которые происходят между коллегами [62].

Врач, который имеет склонность к замкнутости, чувствуя свою отчужденность в коллективе, регулярно сталкиваясь со стрессовыми ситуациями, никогда не должен забывать установку о том, что его профессия во все времена была, есть, и будет одной из самых необходимых и актуальных, вне зависимости от ситуации в стране, курса доллара и прочих факторов.

Как выяснилось, в рейтинге профессий по риску возникновения синдрома эмоционального выгорания лидирующее место занимает профессия врача (Обознов А.А. [58]). Это в свою очередь, объясняется тем, что не только врачи, на которых лежит огромная ответственность за состояние здоровья, а зачастую и за жизнь пациента, но и медицинских работников в целом.

Условия деятельности работника медицинского учреждения таковы, что регулярно, участвуя в лечении и реабилитации пациентов, они предполагают эмоциональную насыщенность, тем самым повышая факторы, которые вызывают непосредственно стресс.

Ежедневно на своем рабочем месте врач ведет тесное общение с пациентами, которые требуют заботы и внимания, а также с их родственниками. Регулярно сталкиваясь с негативными эмоциями, врач непроизвольно вовлекается в эту среду, и таким образом, начинает сам испытывать повышенное эмоциональное напряжение.

Как известно, что в группе риска возникновения синдрома эмоционального выгорания находятся люди, которые являются очень требовательными по отношению к себе. У них есть определенный набор качеств, кото-

рыми должен обладать человек, выбирающий медицинскую профессию. Для таких людей настоящий врач является образцом профессиональной неуязвимости и совершенства, ему непростительно совершать ошибки.

Отдельное место в описании синдрома эмоционального выгорания имеют место так называемые профессиональные стрессоры. Среди таких профессиональных стрессоров, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания, выделяют: 1) у врача имеется тенденция к обязательности работы в строго установленном режиме дня; 2) в течение рабочего дня отмечается очень большая эмоциональная насыщенность актов взаимодействия, причем как с пациентами и их родственниками, так и с коллективом и с вышестоящим руководством.

Так же важно отметить, что так называемая «стрессогенность», в плане взаимодействия врача с окружающими объясняется тем, что общение зачастую длится часами, а также повторяется в течение многих лет, иными словами по своей природе является монотонной работой.

## **Глава 2. Эмпирическое изучение компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания**

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

Теоретические положения, изложенные в первой главе, были использованы при организации исследования компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

В данном параграфе представлено описание этапов исследования, выборки испытуемых, методов диагностики и способов обработки эмпирического материала.

Объект исследования: компетентность во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

Предмет: особенности формирования компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что врачи с высоким уровнем эмоционального выгорания показывают некомпетентность во времени; формирование компетентности во времени позволит снизить уровень эмоционального выгорания у врачей.

Исследование проводилось в течение двух учебных семестров 2016 года на базе МБУЗ «Городской клинической больницы №1» города Белгорода. В пилотажном исследовании приняли участие 200 врачей различных отделений, в экспериментальной работе - 30 врачей эти врачи составили контрольную и экспериментальную группы в количестве 15 человек в каждой.

Основным методом исследования явился формирующий эксперимент, реализуемый по следующей схеме:

O 1 X O 2

O 3 - O 4

Где O1 - это экспериментальная группа; O2- это контрольная группа;

X - это воздействие коррекции; O3 -экспериментальная группа после воздействия коррекции; O4- контрольная группа.

Зависимой переменной выступила разница между O1 и O2.

Независимой переменной выступила разница O3 и O4- особенности ситуации (внешние условия);

R - это рандомизация. Рандомизация используется для простых случайных выборок. Следовательно, вероятность распределения в ту или иную группу равна 50%.

Структура экспериментального плана («тест – воздействие – ретест») представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

Структура экспериментального плана для двух рандомизированных групп с предварительным и итоговым тестированием

1. Экспериментальная группа	R	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
2. Контрольная группа	R	O <sub>3</sub>		O <sub>4</sub>

*Условные обозначения: R — рандомизация, X — воздействие, O<sub>1</sub> — предварительное тестирование экспериментальной группы, O<sub>2</sub>— итоговое тестирование экспериментальной группы, O<sub>3</sub>— предварительное тестирование контрольной группы, O<sub>4</sub>— итоговое тестирование контрольной группы.*

Контроль внешних переменных осуществлялся за счет воздействия коррекции.

Описание этапов исследования.

1. Организационный этап: Определение целей, задач исследования, его объекта и предмета; формулировка гипотез; анализ научной отечественной и зарубежной литературы по проблеме формирования компетенции во времени у врачей с эмоциональным выгоранием. Осуществление планирования экспериментального исследования, подбор методик.

В ходе исследования мы решали следующие задачи:

1) выявить особенности компетентности во времени у медицинских работников, имеющих склонность к тенденции эмоционального выгорания;

2) разработать комплекс мероприятий, направленных на предотвращение и профилактику «синдрома эмоционального выгорания» у врачей с учетом их компетентности во времени.

2. Этап формирующего эксперимента: включает психодиагностику, разработку и проведение коррекционной программы, проведение повторной диагностики для второго замера.

Для проведения эксперимента применялись следующие методы исследования:

- организационные (сравнительный и комплексный методы);
- эмпирические (наблюдение, сравнение, психодиагностика);
- методы обработки данных (математико-статистические методы обработки данных при помощи пакета Microsoft Excel и SPSS Statistics 19).

В качестве основных психодиагностических процедур в исследовании использовались следующие методики (Приложение 1):

1. Методика «Изучение образа возможного будущего» В.Н. Петровой, она относится к разряду проективных методов и является модифицированным вариантом известного «Теста неоконченных предложений»; служит стимулированию активности испытуемого, развитию его мотивационной сферы в области самоопределения и планирования собственного будущего с целью построения индивидуальной жизненной траектории.

2. Шкала Компетентности во времени «САТ» Э. Шосторома (Тс) позволяет оценить способности субъекта жить настоящим, видеть свою жизнь целостной.

3. «Индекс жизненной удовлетворенности» А. Ньюгартена - это опросник, диагностирующий индекс жизненной удовлетворенности, также отражает общее психологическое состояние человека, как степень его психологического комфорта так и социально-психологической адаптированности.

4. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального вы-

горания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: напряжение, резистенция или истощение.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры по профилактике.

3. Обобщающий этап: формулировка основных результатов и выводов проведенного исследования.

Таким образом, следует отметить, что такая организация исследования и представленные методы позволили провести исследование компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

## **2.2 Анализ особенностей компетентности во времени врачей с эмоциональным выгоранием**

В начале исследования была поставлена цель: выявить среди врачей признаки сформированности и формирования эмоционального выгорания.

В пилотажном исследовании была использована методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко. По итогам тестирования можно определить сформированные фазы стресса или нахождение этих фаз в стадии формирования и возможность выявления доминирующих симптомов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания», позволяющую увидеть ведущие симптомы «выгорания».

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внут-



ренние факторы, приёмы психологической защиты, состояние нервной системы и т.д.

Таблица 2.2.

Соответствие симптоматики эмоционального выгорания  
фазам стресса (по методике В.В. Бойко)

Фаза стресса	Симптом
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	Неудовлетворённость собой
	Чувство «загнанности в клетку»
	Тревога и депрессия
Резистенция	Неадекватное эмоциональное реагирование
	Эмоционально-нравственная дезориентация
	Расширение сферы экономии эмоций
	Редукция профессиональных обязанностей
Истощение	Эмоциональный дефицит
	Эмоциональная отстранённость
	Личностная отстранённость (деперсонализация)
	Психосоматические и психовегетативные нарушения

Фаза напряжения служит своего рода предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Именно напряжение носит динамический характер и зачастую обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Фаза резистенции или фаза сопротивления. Как известно, сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения - это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств.

Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих симптомов: неадекватное эмоциональное реагиро-

вание; эмоционально-нравственная дезориентация; расширение сферы экономики эмоций; редукция профессиональных обязанностей.

Фаза истощения может характеризоваться как более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым частью личности.

Результаты диагностики эмоционального выгорания, представленные на рис. 2.1. следующие: было выявлено 59 человек с признаками эмоционального выгорания, из них в фазе 1 находятся 18 человек (30%), в фазе 2 – 31 человек (53%) и в фазе 3 – 10 человек (17%).

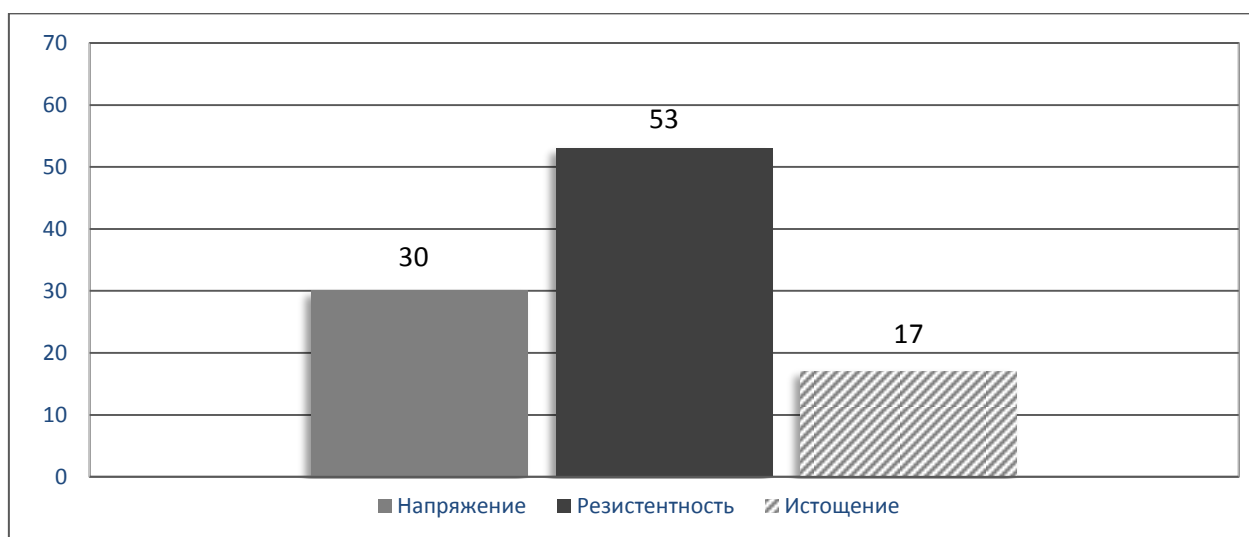


Рис. 2.1. Распределение выборки по фазам эмоционального выгорания (%)

Если посмотреть другие исследования, например, у В.В. Лукьянова (2008), в его исследовании врачей-наркологов, то в его общей выборке не было обнаружено сложившихся симптомов и сформировавшихся фаз эмоционального выгорания. Однако, при более качественном анализе обнаружилось, что у 43% испытуемых установлены сложившиеся симптомы в фазе «напряжение», в фазе «резистенция» сложившиеся симптомы у 72% врачей, а в фазе «истощение» у 29% [45, с. 202-203]. Это подчёркивает необходимость более детального рассмотрения полученных нами данных.

В таблице 2.3. представлены показатели синдрома эмоционального выгорания у врачей.

Таблица 2.3.

Показатели синдрома эмоционального выгорания у врачей

	Симптомы			
	Психотр.сит.	Неуд. собой	Загн. в клетку	Трев. и депр.
Фаза I	9,3 ±6,7	6,9±5,1	7,4±4,5	5,1±4,1
Фаза II	Неадк. эм. реаг.	Эм. нр. дезор	Экон. эмоций	Редук. проф. обяз.
	13,3±9,7	9,7±6,9	10,3±8,8	7,2±5,6
Фаза III	Эм. дефиц.	Эм. отстран.	Личн. отстран.	Психос. и психов. наруш.
	9,8±7,7	7,1±5,3	6,0±4,9	7,8±5,1

Из общей выборки тестируемых участников путем рандомизации в экспериментальной работе приняли участие 30 человек с эмоциональным выгоранием, которые были разделены на две группы (контрольную и экспериментальную). С ними были проведены методики на исследование компетентности во времени (Приложение 2).

На рисунке 2.2. представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной групп по уровням своего образа будущего с использованием методики «Изучение образа возможного будущего», где респонденту предлагается ряд неоконченных предложений. Необходимо прочитать их и закончить, вписывая первую пришедшую в голову мысль.

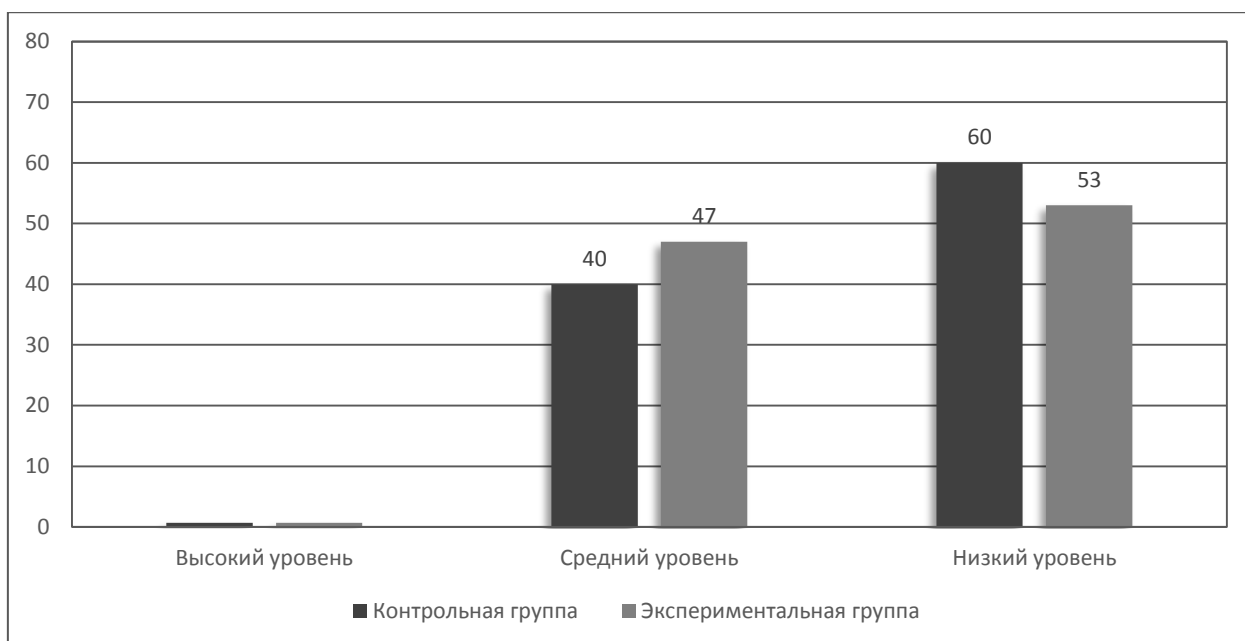


Рис. 2.2. Распределение выборки контрольной и экспериментальной групп по уровням своего образа будущего (%)

Следовательно, необходимо отметить, что в контрольной группе 60% (9 человек) обладают низким уровнем сформированности образа возможного будущего, 40% (6 человек) – средним уровнем; в экспериментальной группе 53% (8 человек) показали низкий уровень, 47% (7 человек) – средний. Также, следует подчеркнуть, что никто из исследуемой группы врачей не показал высокого уровня сформированности образа возможного будущего. Это говорит о том, что большинство врачей можно охарактеризовать следующими признаками:

- наличие неустойчивых и противоречивых жизненных и профессиональных ценностей;
- отсутствие четко поставленных жизненных целей;
- неумение представить внешние и внутренние условия достижения целей, незнание способов преодоления препятствий;
- неадекватный уровень притязаний;
- демонстрация низкого уровня готовности к самопознанию и саморазвитию;
- пассивность в реализации личной жизненной перспективы.

На рисунке 2.3. представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной группы по уровню компетентности во времени с использованием методики «Шкала Компетентности во времени «САТ».

Данная шкала включает в себя 17 пунктов, на которые необходимо ответить либо утвердительно, либо отрицательно.

Как можно увидеть из представленного рисунка (Рис. 2.3.), 20% врачей контрольной группы (3 человека) обладают средним уровнем компетентности во времени и 80% (12 человек) – низким уровнем; в экспериментальной группе 33% (5 человек) имеют средний уровень, 67% (10 человек) – низкий уровень. Другими словами, это говорит о том, что врачи ориентированы лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее, будущее), а также дискретно воспринимают свой жизненный путь.

На основании представленной нами методики необходимо отметить, что большинство врачей являются некомпетентными во времени.

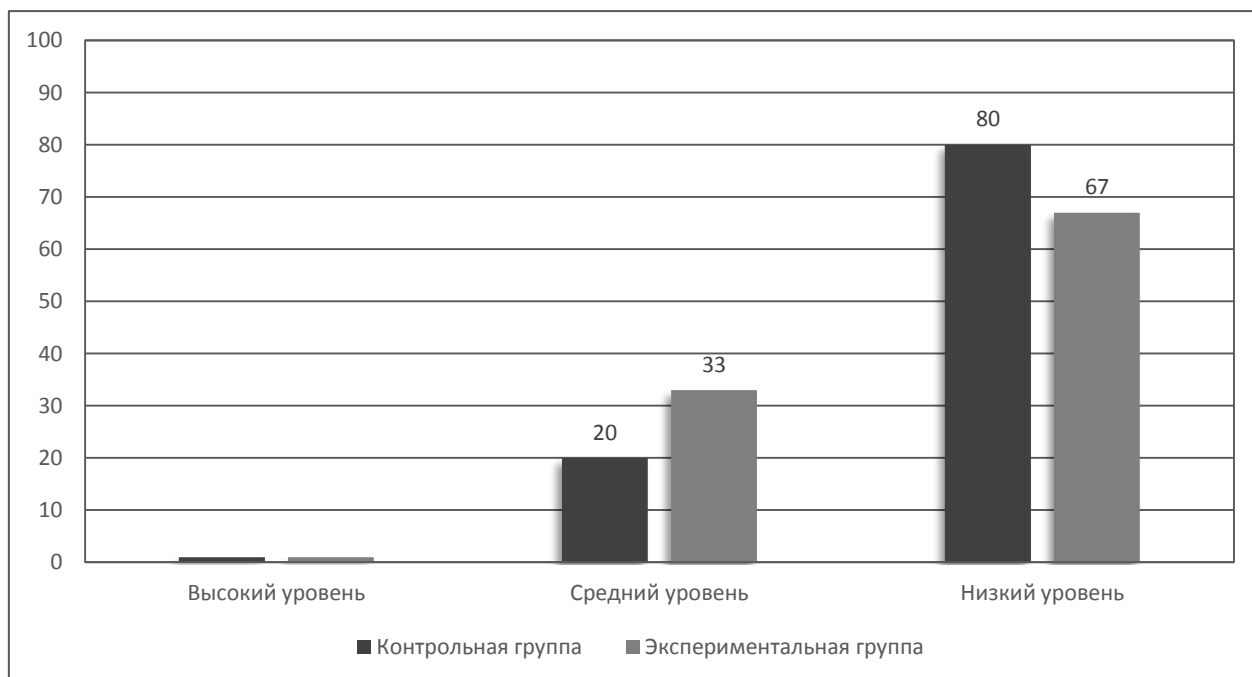


Рис. 2.3. Распределение выборки контрольной и экспериментальной групп по уровню компетентности во времени (%)

На рисунке 2.4. представлены результаты исследования выборки контрольной и экспериментальной групп по уровням индекса жизненной удовлетворенности с использованием методики А. Ньюгартена.

В данной методике необходимо оценить каждое утверждение в соответствии со степенью согласия. В столбике с номером вопроса необходимо поставить любой знак напротив нужного ответа:

- 1) согласен;
- 2) не согласен;
- 3) не знаю.

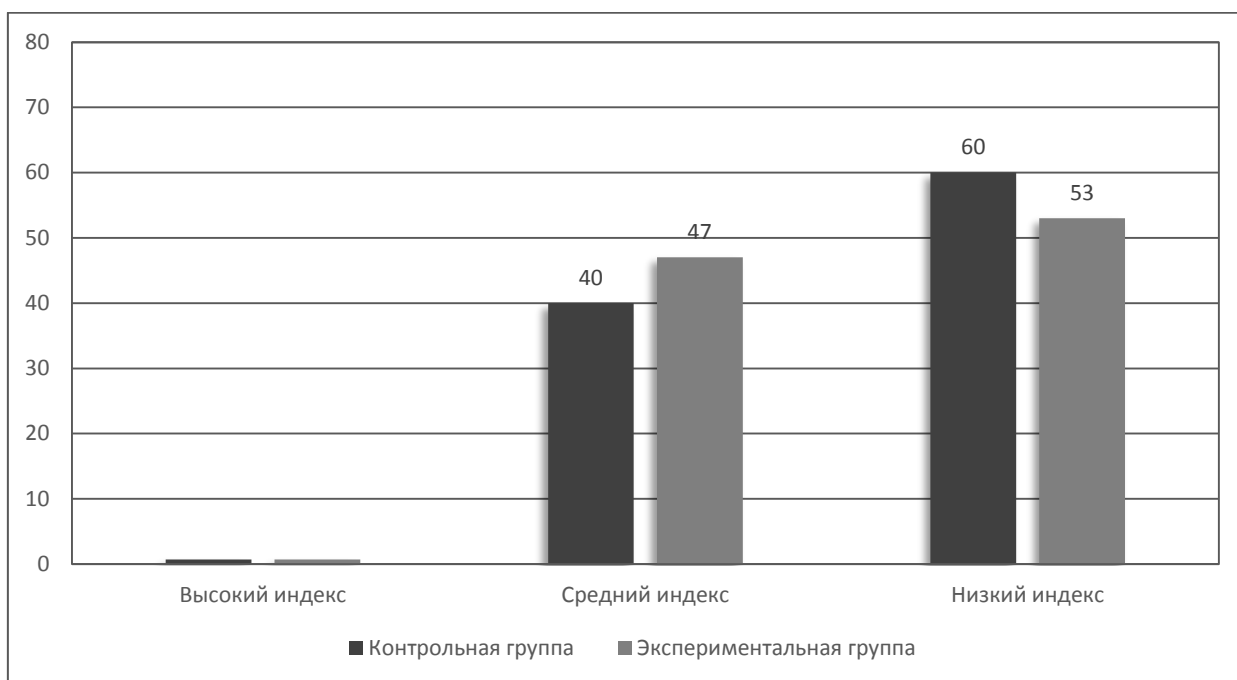


Рис. 2.4. Распределение выборки контрольной и экспериментальной групп по уровням индекса жизненной удовлетворенности (%)

Из представленного рисунка можно увидеть, что в контрольной группе 40% врачей (6 человек) имеют средний индекс жизненной удовлетворенности, 60% (9 человек) – средний индекс; в экспериментальной группе 47% (7 человек) показали средний индекс, 53% (8 человек) – низкий. Никто из исследуемых групп врачей не показал высокий индекс жизненной удовлетворенности. Другими словами, более половины врачей исследуемых групп характеризуются высоким уровнем эмоциональной напряженности, низкой эмоциональной устойчивостью, высоким уровнем тревожности, психологическим комфортом, высоким уровнем удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней.

Таким образом, необходимо отметить, что врачи, выступавшие респондентами в нашем исследовании, помимо того, что они имеют высокий уровень эмоционального выгорания, так они еще некомпетентны во времени.

### **2.3 Психокоррекционная работа по предупреждению эмоционального выгорания у врачей с учетом их компетентности во времени**

В течение последних десятилетий проблема сохранения психического здоровья врача в медицинском учреждении стала особенно острой. Все чаще специалисты говорят о таком явлении, как эмоциональное выгорание.

Профилактические меры при синдроме эмоционального выгорания во многом схожи с лечебными мерами: то, что защищает от развития данного синдрома, может быть использовано и при терапии уже развившегося.

Нами была разработана следующая коррекционная программа:

«Программа коррекции, направленная на развитие компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания» (Приложение 3).

Цель: развитие компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

Задачи коррекции:

- расширить знания участников тренинга о профилактике синдрома эмоционального выгорания, «компетентности во времени»;
- способствовать развитию компетентности во времени, для дальнейшего предупреждения негативных симптомов эмоционального выгорания.

Продолжительность: Программа тренинга рассчитана на двадцать занятий, на двадцать встреч, продолжительностью от сорока минут до полутора часов. При этом пятнадцать занятий будут проходить в интенсивном режиме, ежедневно, а последние пять встреч будут проводиться один раз в неделю.

Также участники тренинга периодически будут выполнять домашнее задание.

Программа обучения включает следующие элементы:

- лекции;
- практические тренинги;
- занятия в форме «круглого стола» и другие.

Таблица 2.4.

Тематическое планирование психокоррекционной программы «Формирование компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания»

№	Цели занятия	Упражнения	Время
Занятие №1 Вводное занятие	1) сформировать в тренинговой группе обстановку доверия; 2) замотивировать участников тренинга на плодотворную работу.	1.Вводная беседа. 2.Знакомство с основными правилами тренинга. 3.«Пожелание»	45 минут.
Занятие №2 «Великая сила времени»	1) развить интерес у участников тренинга с использованием интересного материала; 2)с использованием упражнений научить участников тренинга эффективно распределять свое время; 3) вынести упражнение на домашнее задание.	1.Вводная часть занятия начинается с обратной связи. 2.Материал под запись. 3.«Что я хочу знать о времени?» 4.«Регистрация времени»	55 минут.
Занятие №3 «Основные методы и принципы целеполагания»	1) познакомить участников тренинга с понятием «целеполагание»; 2) с использованием упражнений выявить основные жизненные ценности у участников тренинга.	1.Обзорная мини-лекция. 2.«Ценности моей жизни» 3.«Мои цели»	1 час.



Продолжение таблицы 2.4.

Занятие №4 «Принципы планирования дел» часть 1.	1) развить у участников тренинга навык эффективного планирования дел; 2)вынести упражнение на домашнее задание.	1.Проведение лекции на тему планирования своих дел. 2.«АВС- планирование» 3.Материал под запись	45 мин.
Занятие №5 «Принципы планирования дел» часть 2.	1) с использованием упражнений помочь выявить участникам тренинга какие жизненные цели они ставят перед собой, и к каким целям они стремятся в ближайшем будущем; 2) развитие эффективного планирования своих дел.	1.Материал под запись. 2.«Чувство времени» 3.«Определение жизненных целей»	1 час
Занятие №6 «Ощущение времени»	1) эффективное распределение своего времени;	1.«Антивремя» 2.«Если бы часы заговорили...»	50 мин.
Занятие №7	1)закрепление приобретенных знаний и навыков, полученных ранее; 2) поддержание доверительных отношений в группе.	1."Белка в колесе" 2.Проведение ряда мини-упражнений рекомендательного характера	1 час, 20 минут
Занятие №8 «Учимся быть компетентными во времени»	1) составить общее представление у участников тренинга об их повседневных проблемах и сформулировать наиболее важные из них в виде целей; 2)вынести упражнение на домашнее задание.	1.«Превращаем проблему в цель»	35 минут

Продолжение таблицы 2.4.

<p>Занятие №9 «Учимся быть компетентными во времени», продолжение...</p>	<p>1) научить участников тренинга выяснять свое отношение ко времени через метафоры и ассоциации с использованием определенных целей.</p>	<p>1.«Карта будущего» 2.«Метафора»</p>	<p>55 минут</p>
<p>Занятие №10</p>	<p>1) сделать акцент на снятие стресса; 2) поддержание доверительных отношений у участников группы. 3) провести тест, позволяющий проанализировать эффективность ежедневной работы; обсудить результаты.</p>	<p>1.«Групповое жонглирование» 2.«Управление личным временем»</p>	<p>50 минут</p>
<p>Занятие № 11 «Время, не торопись!»</p>	<p>1) эффективно использовать время.</p>	<p>1.«Нельзя терять ни секунды» 2.«Мой капитал времени»</p>	<p>45 минут</p>
<p>Занятие №12</p>	<p>1)улучшение эмоционального состояния врачей; 2)расширить знания участников тренинга о профилактике СЭВ; 3) выявить с использованием упражнения индивидуальную модель поведения каждого участника в случае непредвиденной ситуации.</p>	<p>1.Обсуждение профилактики и понятия синдрома эмоционального выгорания; распространение памяток по его профилактике. 2.Психопрофилактическая беседа. 3.«Выбор»</p>	<p>55 минут</p>

Продолжение таблицы 2.4.

Занятие № 13	1) научиться более эффективно использовать время, повышая тем самым личную эффективность работы; 2) научить участников тренинга достигать значимых целей при меньших затратах времени и энергии.	1.«Поглотители времени» 2.Рассказ притчи о времени. 3.«Лестница»	1 час
Занятие № 14 «Эффективное использование времени»	1) снятие эмоционального напряжения.	1.«Пирог времени» 2.Релаксация.	50 минут
Занятие № 15 – последнее занятие в интенсивном режиме,	1) развитие чувства времени; 2) вынести упражнение на домашнее задание.	1.«Поглотители моего времени» 2.«Калибровка» 3.«Хронометраж» 4.«Оценка периодов» 5."Определение цикла действия"	1 час
Занятие №16 «Управление своим временем»	1)развить способность у участников тренинга достигать значимых целей при меньших затратах времени и энергии; 2) вынести упражнение на домашнее задание.	1.«Мои жизненные цели» 2.«Пять Пальцев» (по Л. Зайверту) 3.Творческое задание (нарисовать человека, компетентного во времени).	40 минут
Занятие № 17 «Мои важные и срочные, не важные и не срочные дела»	1) выполнить расстановку приоритетов своих дел; 2) развить способность у участников тренинга грамотно планировать свои дела.	1."Важность /срочность" 2."60/40" 3."Структурирование информации»	45 минут

Окончание таблицы 2.4.

Занятие №18 «Изменением отношение ко времени»	1) осознать неразрывную взаимосвязь всех действий между собой; 2) научиться эффективно распределять свое время.	1."Последний час" 2.Материал под запись 3.«Связующая нить»	50 минут
Занятие №19	1) научиться эффективно использовать время, повышая тем самым личную эффективность работы; 2) выявить с использованием упражнений отношение к собственной жизни, к самому себе, к своему будущему.	1.«Перекресток на жизненном пути». 2."Антивремя" 3.«Свободное время»	55 минут
Занятие №20 – Итоговое занятие; носит комплексный характер.	1) с использованием первого упражнения дать возможность участникам тренинга пережить экстремальные ситуации в своем воображении, чтобы в дальнейшем выйти на дебрифинг; 2) выполнить расстановку приоритетов среди своих дел; 3) подвести итог работы.	1."Бедность, богатство и Господь Бог" 2.«Мои дела» 3. «Пожелание»	1 час

В связи с этим необходимо изучать специфику деятельности врача, личностно-профессиональные особенности конкретного специалиста и факторы, влияющие на развитие «синдрома выгорания» и других рисков, связанных с его профессиональной деятельностью, с тем, чтобы целенаправленно формировать значимые для деятельности свойства личности, а при необходимости одновременно проводить психологическую работу по предотвращению профессиональных стрессов.

При появлении и развитии признаков синдрома эмоционального выгорания у кого-либо из специалистов представляется необходимым обратить внимание на следующие уровни:

- 1) организационный уровень - улучшение условий труда;
- 2) межличностный уровень - характер складывающихся взаимоотношений в коллективе;

В целях сохранения потенциалов социально-психологического здоровья у представителей коммуникативных профессий особую актуальность приобретает разработка технологии профилактики развития компетентности во времени. Исходя из модели профилактики развития компетентности во времени для снижения влияния факторов, вызывающих синдром эмоционального выгорания, предложен ряд мероприятий на трех уровнях организации видов помощи:

- 1) индивидуальный уровень;
- 2) уровень межличностного взаимодействия;
- 3) уровень организационной помощи.

Профессиональная деятельность практикующего врача подвержена воздействию целого ряда специфических факторов, создающих реальные риски для его здоровья:

- 1) общая высокая эмоциональная и физическая нагрузка профессии;
- 2) работа в сфере присутствия различных инфекций связана с большим риском заражения различными заболеваниями;
- 3) напряженные взаимоотношения в системе «врач - пациент» предопределяют возможность развития профессионального стресса и синдрома эмоционального выгорания.

Современные условия формирования рыночной экономики обостряют сложности профессии. Недостаточное финансирование государственных медицинских учреждений сказывается на общем рабочем климате в них, а высокая интенсивность труда, повышенные, зачастую неоправданные претензии пациентов к врачам, приводят к дополнительным стрессогенным нагруз-

кам, в частности, к формированию низкого уровня компетентности во времени, что, в свою очередь, приводит к формированию синдрома эмоционального выгорания.

Известно, что в целом ряде развитых государств были созданы и функционируют специальные службы по профилактике синдрома эмоционального выгорания, соматических, инфекционных и вирусных заболеваний врачей, которые функционируют как на общественных началах, так и за счет государственных бюджетов.

С учетом этого, представляется целесообразным создать, рекомендовать и внедрить в порядке эксперимента программу «Программа коррекции, направленная на развитие компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания» для специалистов на базе МБУЗ «Городской клинической больницы №1» г. Белгорода.

В случае положительных результатов этого эксперимента, его опыт можно было бы рекомендовать к распространению на другие медицинские учреждения города Белгорода.

Большая роль в развитии высокого уровня компетентности во времени, и как следствие, борьбы с синдромом эмоционального выгорания принадлежит, прежде всего, самому работнику. Соблюдая все необходимые рекомендации, сотрудник не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности. Перечислим основные рекомендации:

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Определение краткосрочных целей не только обеспечивает обратную связь, которая свидетельствует о том, что человек находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей является успехом, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить цели, которые доставляют удовольствие человеку.

2. **Общение.** Когда люди анализируют свои чувства и ощущения и делятся ими с другими, вероятность эмоционального выгорания значительно снижается или этот процесс менее выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы работники делились своими чувствами с коллегами и искали у них социальной поддержки. Если человек делится своими отрицательными эмоциями с коллегами, то имеется возможность найти разумное решение возникшей проблемы извне.

3. **Использование «тайм-аутов».** Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны, так называемые, «тайм-ауты», то есть отдых от работы и других нагрузок. Работники любой сферы имеют отпуск, отдыхают во время праздников и в выходные дни.

4. **Овладение умениями и навыками саморегуляции.** Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к «выгоранию».

5. **Сохранение положительной точки зрения.** Рекомендуется осуществлять поиск людей, которые обеспечат социальную поддержку и, следовательно, помогут сохранить положительную точку зрения в отношении действий человека.

6. **Контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы.** При решении профессиональных задач важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов.

7. **Поддержание хорошей спортивной формы.** Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют

на уровень самооценки и способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания [9].

Таким образом, необходимо сделать вывод, что на сегодняшний день проблема эмоционального выгорания врачей различной направленности вследствие различных причин, в том числе в результате низкого уровня их компетентности во времени, является достаточно острой. Высокий уровень эмоционального выгорания отражается на структуре личности, работа должна носить длительный характер, работа с компетентностью во времени может снизить эмоциональное выгорание.

Эмоциональное выгорание требует комплексной профилактики, по окончании занятий всем сотрудникам больницы (даже тем, кто не участвовал в эксперименте)

Необходимо отметить, что представленные методические рекомендации по предупреждению эмоционального выгорания у врачей с учетом их компетентности во времени во многом будут способствовать снижению остроты данного вопроса. Развитие компетентности во времени врачей напрямую будет способствовать снижению синдрома эмоционального выгорания у врачей.

#### **2.4 Анализ эффективности психокоррекционной работы по развитию компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания**

Большое количество исследований показывают, что синдром эмоционального выгорания у врачей приводит к негативным последствиям, таким как ухудшение психического и физического здоровья, нарушение системы межличностных отношений, снижение эффективности профессиональной деятельности, развитие негативных установок по отношению к коллегам, пациентам. Поэтому актуальным становится изучение особенностей проявления



данного синдрома, уточнение факторов, обуславливающих его формирование в процессе деятельности с целью разработки научно обоснованных программ профилактики и коррекции [52].

Профессиональная деятельность врача относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом [6]. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает врач в процессе сложного взаимодействия с пациентами, постоянное проникновение в суть проблем пациента. Личная незащищенность и многие другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье специалиста.

Деятельность врача любого медицинского учреждения связана с ситуациями высокой эмоциональной напряженности, необходимости эмоционального реагирования, что способствует формированию синдрома профессионального выгорания у специалистов. При регулярном воздействии неблагоприятных эмоциональных факторов на работника приводит к снижению интенсивности труда, ухудшению работоспособности и здоровья [29].

Для оценки эффективности коррекционной программы по развитию компетентности во времени у врачей с эмоциональным выгоранием были сформированы две группы по 15 человек:

- 1) контрольная группа;
- 2) экспериментальная группа.

Повторная диагностика производилась с использованием четырех методик: «Изучение образа возможного будущего»; «Шкала Компетентности во времени «САТ»; «Индекс жизненной удовлетворенности»; «Диагностика эмоционального выгорания».

На рисунке 2.5. представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной групп по уровням своего образа будущего с использованием методики «Изучение образа возможного будущего».

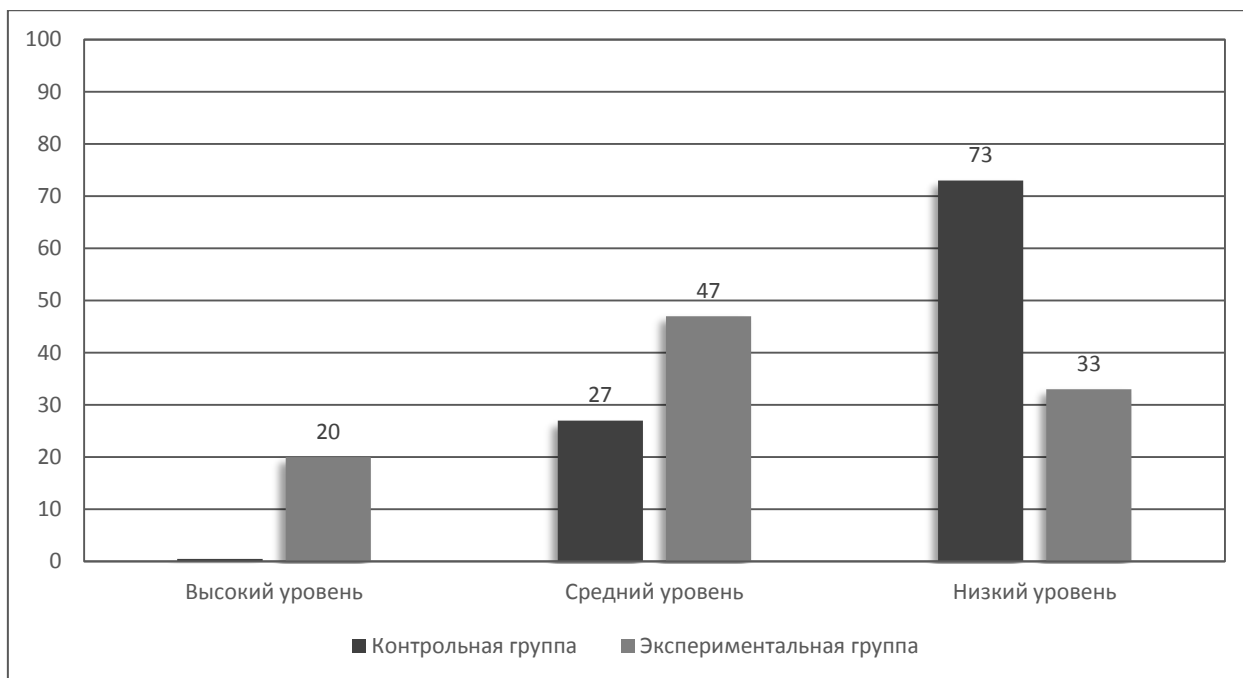


Рис. 2.5. Распределение выборки контрольной и экспериментальной групп по уровням своего образа будущего (%)

Как можно увидеть, на данном этапе экспериментальная группа врачей показала результаты более высокого уровня своего образа будущего, нежели контрольная группа по сравнению с первым замером. При этом, улучшение результатов наблюдается у 40% врачей экспериментальной группы, в том числе достижение высокого уровня своего образа будущего, что не было достигнуто никем из врачей данной группы при первом замере; в контрольной группе 13% человек показали результаты ниже первого замера.

Высокий уровень образа своего будущего подтверждают следующие показатели: наличие устойчивых и непротиворечивых жизненных и профессиональных ценностей; наличие четко поставленных целей и этапов их достижения; представление внешних и внутренних условий достижения целей, знание способов преодоления препятствий; демонстрация готовности к самопознанию и саморазвитию; активность в реализации личной жизненной перспективы.

Средний уровень характеризуют следующие показатели: наличие четко поставленных жизненных целей, но незнание этапов их достижения; наличие устойчивых, но противоречивых жизненных и профессиональных

ценностей; представление внешних и внутренних условий достижения собственных целей, но незнание способов преодоления препятствий; немного завышенный или заниженный уровень притязаний; недостаточно развитая готовность к самопознанию и саморазвитию; готовность к реализации личной жизненной перспективы.

По результатам анализа компетентности во времени после проведения тренинга, очевидным стал факт снижения количества врачей с низким уровнем сформированности образа возможного будущего (на 20%, или на 3 человека), а также увеличение специалистов с высоким уровнем сформированности образа возможного будущего (также на 20%, или на 3 человека).

На рисунке 2.6. представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной групп по уровню компетентности во времени с использованием методики «Шкала Компетентности во времени «САТ»

На данном этапе 33% врачей (5 человек) экспериментальной группы показали результаты выше по сравнению с первым замером, в то время как в контрольной группе не наблюдалось изменений по уровню компетентности во времени в сравнении с первым замером.

Высокие баллы по этой шкале свидетельствует, во-первых, о способности субъекта жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, во-вторых, ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности.

Низкий балл по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути.

Исходя из этого, можно заявить, что компетентность во времени у врачей из экспериментальной группы значительно возросла.

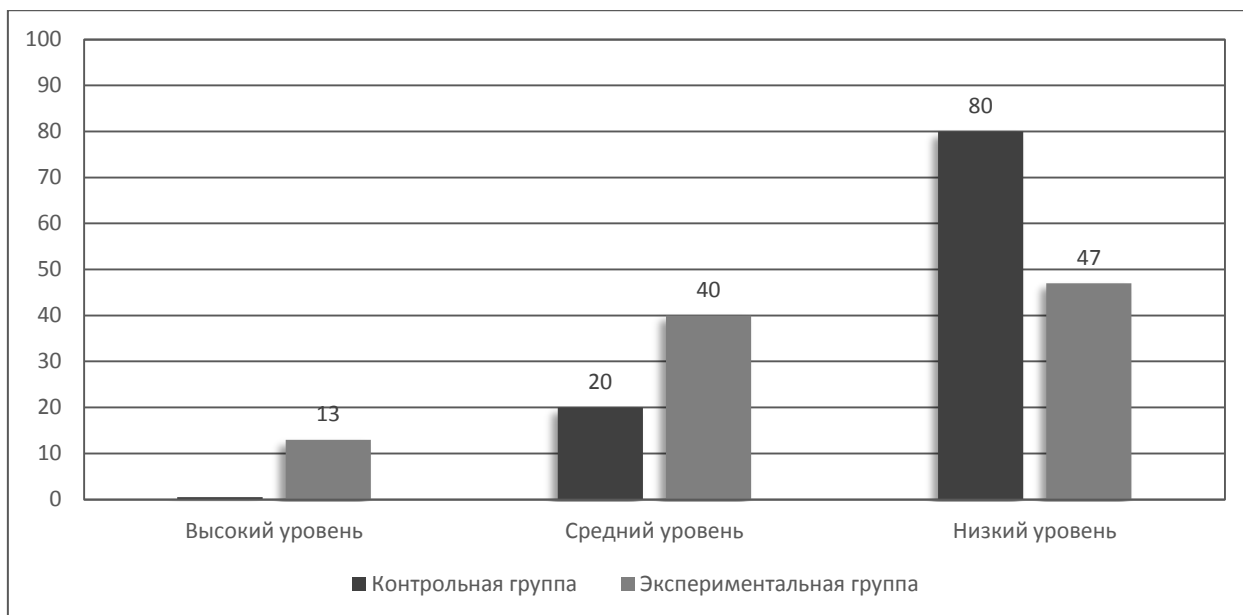


Рис. 2.6. Распределение выборки контрольной и экспериментальной группы по уровню компетентности во времени (%)

На рисунке 2.7. представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной групп по уровням индекса жизненной удовлетворенности с использованием методики А. Ньюгартена.

По итогам повторного исследования в сравнении с первым замером у 60% врачей (9 человек) экспериментальной группы стал выше индекс жизненной удовлетворенности; в контрольной группе у 7% врачей (1 человек) данный показатель снижен по сравнению с первым замером.

Из экспериментальной группы 4 человека (27%) показали высокий уровень, 8 человек (53%) средний уровень, 3 человека (20%) показали низкий уровень.

Что же касается контрольной группы, то: 5 человек (33%) показали средний уровень, 10 (67%) продемонстрировали низкий уровень, высокого уровня обнаружено не было.



Рис. 2.7. Распределение выборки контрольной и экспериментальной группы по уровням индекса жизненной удовлетворенности (%)

Результаты говорят о том, что у врачей экспериментальной группы более чем в два раза повысился индекс жизненной удовлетворенности по сравнению с первым срезом.

Таким образом, необходимо сделать вывод о том, что внедрение программы коррекции компетентности во времени является эффективным, поскольку, как можно увидеть в таблице 2.5. по всем показателям компетентности во времени у врачей экспериментальной группы произошло значительное увеличение.

Таблица 2.5.

Сравнительный анализ показателей первого и второго замера у врачей экспериментальной группы

Уровень	Уровни образа своего будущего		Уровни компетентности во времени		Уровни индекса жизненной удовлетворенности	
	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер
Высокий	0	20%	0	13%	0	27%
Средний	47%	47%	33%	40%	47%	53%
Низкий	53%	33%	67%	47%	53%	20%

Повторный замер с использованием методики «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко показал, что по сравнению с первым срезом произошли значительные изменения. (Рис. 2.8.).

Исходя из представленного рисунка, программа по развитию компетентности во времени у врачей значительным образом улучшила результаты. Как можно увидеть, количество врачей с эмоциональным выгоранием на различных его стадиях на формирующем этапе исследования снизилось практически в два раза.

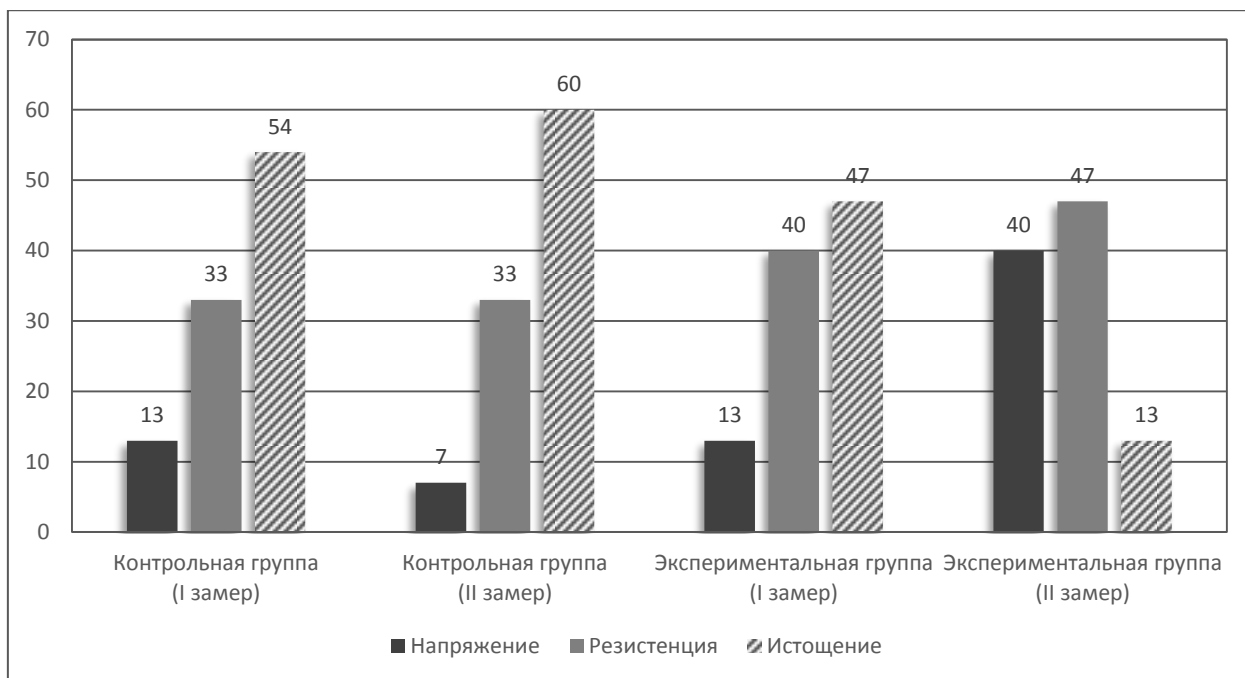


Рис.2.8. Распределение выборки контрольной и экспериментальной группы по фазам эмоционального выгорания (%)

Для определения степени значимости проведенной коррекционной работы с врачами экспериментальной группы полученные данные также были подвергнуты математико-статистическому анализу (Приложение 4). Согласно результату применения непараметрического критерия U Манна-Уитни у контрольной и экспериментальной групп после проведения коррекционной работы обнаружены значимые различия в степени выраженности эмоционального выгорания и сформированности компетентности во времени ( $U_{\text{эмп}} = 48,5; p \leq 0,01$ ).

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что коррекционная работа, проводимая с экспериментальной группой, оказала значительное влияние на формирование компетентности во времени и, как достоверно подтверждено, на снижение уровня эмоционального выгорания, о чем свидетельствует уменьшение количества врачей экспериментальной группы, находящихся в стадии истощения.

## Заключение

Специфика деятельности врача позволяет рассматривать способность к саморазвитию через призму времени как неотъемлемую составляющую профессиональной готовности данного специалиста. Компетентность во времени принято рассматривать с разных сторон, например, как черту личности, основывающуюся на готовности жить настоящим и переживать его во всей полноте. Также понятие «компетентность во времени» - это неотъемлемая, особая форма психической организации, которая характеризуется системой когнитивных, мотивационных, эмоционально-оценочных черт личности, позволяющих ей реализовывать собственный потенциал самым эффективным способом. Низкий уровень развития компетентности во времени оказывает влияние на формирование эмоционального выгорания у врачей.

Синдром эмоционального выгорания - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. Профессиональный стресс - это многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную рабочую ситуацию.

Одно из первых мест по риску возникновения синдрома эмоционального выгорания занимает профессия врача. Профессиональная деятельность медицинских работников, участвующих в лечении и реабилитации больных, предполагает эмоциональную насыщенность и высокий процент факторов, вызывающих стресс. Его рабочий день - это теснейшее общение с людьми, в основном с больными, требующими неусыпной заботы и внимания. Сталкиваясь с негативными эмоциями, врач невольно и непроизвольно вовлекается в них, в силу чего начинает и сам испытывать повышенное эмоциональное напряжение. Более всего риску возникновения синдрома эмоционального выгорания подвержены лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. Настоящий медик в их представлении - это образец профессиональной неуязвимости и совершенства.



Среди профессиональных стрессоров, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания у врачей, отмечается обязательность работы в строго установленном режиме дня, большая эмоциональная насыщенность актов взаимодействия. У ряда специалистов стрессогенность взаимодействия обусловлено тем, что общение длится часами, повторяется в течение многих лет, а реципиентами выступают больные с тяжелой судьбой.

Методики на выявление уровня компетентности во времени установили, что у 30 врачей с высоким уровнем синдрома эмоционального выгорания обнаружен сниженный уровень компетентности во времени.

Для работы по развитию компетентности во времени, у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания, рекомендовано внедрение специальной программы коррекции.

Для оценки эффективности программы тренинга, в целях развития компетентности во времени у врачей с эмоциональным выгоранием были сформированы две группы, с одной из которых проводилась коррекционная работа.

Внедрение программы коррекции является эффективным, так как при повторном замере всех показателей компетентности во времени в экспериментальной группе процент врачей результат оказался значительно выше, чем в контрольной группе. Из стадии истощения эмоционального выгорания перешли в стадии резистенции и напряжения 34% врачей экспериментальной группы, число врачей в стадии напряжения после проведения программы коррекции увеличено на 27%. В контрольной группе врачей заметных изменений при повторном замере не было обнаружено.

Кроме того, повторная диагностика эмоционального выгорания личности показала, что программа по развитию компетентности во времени у врачей значительным образом улучшила результаты.

Следовательно, в результате внедрения коррекционной программы по развитию компетентности во времени, которая включает различные лекции, практические тренинги, уровень компетентности во времени у врачей значи-

тельно повысился, что при повторном замере показало, что синдром эмоционального выгорания значительно снизился.

Таким образом, необходимо сделать вывод, что на сегодняшний день проблема эмоционального выгорания врачей различной направленности, вследствие различных причин, в том числе в результате низкого уровня их компетентности во времени, является достаточно острой. Высокий уровень эмоционального выгорания отражается на структуре личности, работа должна носить длительный, комплексный характер.

Поставленные нами задачи были решены, гипотеза подтверждается, врачи с высоким уровнем эмоционального выгорания показывают некомпетентность во времени, а формирование компетентности во времени позволит снизить уровень их эмоционального выгорания.

## Список литературы

1. Абульханова-Славская, К.А. Личность как субъект жизненного пути / К.А. Абульханова-Славская // Время как фактор изменений личности. – 2015. – № 6. – С. 24-27.
2. Анисимов, А.И., Взаимосвязь социального здоровья и профессионального выгорания у медицинских работников / А.И. Анисимов, Н.Н.Киреева // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2015. Том 23. – № 1. – С. 84–91.
3. Анциферова, Л.И. Условия деформации личности. Новые исследования / Л.И. Анциферова. - М.: Наука, 2008. – 127 с.
4. Артамонова, В.Г. Профессиональные болезни / В.Г. Артамонова, Н.Н. Шаталов. - М.: Медицина, 2006. – 158 с.
5. Асмолов, А.Г. Практическая психология как фактор конструирования образовательного пространства личности / А.Г. Асмолов // Психология с человеческим лицом. – 2016. – № 3. – С. 13-20.
6. Балаганин, С.В. Синдром эмоционального выгорания / С.В. Балаганин // Вопросы психологии. – 2015. – №11 – С. 34-38.
7. Барабанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания / М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. «Психология». – М.: Издательство МГУ. – 2005. - № 1. – С. 15-17.
8. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Питер, 2014. – 213 с.
9. Бердяева, И.А. Синдром эмоционального выгорания у врачей различных специальностей / И.А. Бердяева, Л.Н. Войт // Дальневост. мед. журн. – 2012. – № 2. – С. 117-120.
10. Березина, Т. Н. Транспектива как модель личностной организации времени / Т. Н. Березина // Индивидуальность как субъект и объект современной жизни. Материалы научно-практической конференции. Смоленск, 1996. – С. 85-90

11. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие / В.А. Бодров. – М.: Юнити, 2013. – 346 с.
12. Бойко, В.В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания / В.В. Бойко // Практическая психодиагностика. – 2000. – № 1. – С. 28-33.
13. Бойко, В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В.В. Бойко. – М.: Норма, 2010. – 347 с.
14. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Академический проект, 2004. – 345 с.
15. Болотова, А. К. Человек и время в познании, деятельности, общении / А.К. Болотова. – М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 305 с.
16. Борисова, М.В. Психологические детерминанты синдрома выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова [и др.]. – Курск: Курск, гос. ун-т, 2008. – С. 130-137.
17. Ванин, А. В. Временная перспектива и осознанная саморегуляция в юношеском возрасте / А. В. Ванин, В. И. Моросанова // Материалы V Всероссийского съезда РПО, 14-18 февр. 2012 г., Т.1. – С. 440-444.
18. Васильков, А.М. Принципы и методические основы изучения и оценки психофизиологических качеств человека / А.М. Васильков, В.Г. Белов // Вопросы психологии. – 2014. – № 10. – С. 22-29.
19. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – СПб.: Питер, 2010. – 234 с.
20. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – М.: Инфра-М, 2012. – 298 с.
21. Водопьянова, Н.Е. Синдром "психического выгорания" в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 548-573.

22. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н.Е. Водопьянова, Е. М. Старченкова, //2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 336с.
23. Водопьянова, Н.Е. Теория и практика противодействия синдрому выгорания / Н.Е. Водопьянова // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск, гос. ун.т, 2013. – С. 294-323.
24. Воронин, А.Н. Психологическое исследование личности врача в отношении к профессиональной деятельности / А.Н. Воронин, Е.Л. Николаев // Вестник Чуваш. ун-та. – 2013. – № 1. – С. 79-85.
25. Гальперин, П.Я. Введение в психологию: учебное пособие / П.Я. Гальперин. – М.: Феникс, 2012. – 276 с.
26. Гафарова, Н.В. Влияние личностных особенностей на социальную и профессиональную дезадаптацию на примере исследования медицинских работников / Н.В. Гафарова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2015. - №42. Серия Психология. – Вып.15. – С.84-91.
27. Гафарова, Н.В. Синдром профессионального выгорания как форма дезадаптации личности (на примере деятельности врачей психиатрического профиля) / Н.В.Гафарова, М.М. Жолубовская // Психологический вестник Уральского государственного университета. – Екатеринбург, 2009. – Вып. 8. – С. 133- 141.
28. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение специалистов / Е.И. Головаха. – СПб.: Питер, 2011. – 324 с.
29. Григорьева, М.В. Психология труда: учебное пособие / М.В. Григорьева. – М.: Дело и сервис, 2013. – 350 с.
30. Демьянчук, Р.В. Психологическая помощь специалистам с признаками эмоционального выгорания: основания и ориентиры / Р.В. Демьянчук // Клиническая и специальная психология. – 2016. Том 5. – № 4. – С. 12–28.

31. Долгова, В.И. Эмоциональная устойчивость личности / В.И. Долгова // Психология. – 2015. – № 10. – С. 22-28.
32. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология: учебное пособие / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2000. – 273 с.
33. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: учебное пособие / Б.А. Душков. – М.: Просвещение, 2010. – 315 с.
34. Ефремова, Д.Н. Стратегии совладающего поведения при деструктивных эмоциональных состояниях / Д.Н. Ефремова // Вестник Университета РАО. – 2016. – № 1. – С. 105-107.
35. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – М.: Феникс, 2013. – 312 с.
36. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: учебник для вузов / И. А. Зимняя. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. – 384 с.
37. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности: учебное пособие / Е.М. Иванова. – СПб.: Питер, 2009. – 187 с.
38. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – М.: Инфра-М, 2014. – 199 с.
39. Ильин, Е.П. Психология индивидуальных различий: учебное пособие / Е.П. Ильин. – М.: Юнити, 2012. – 298 с.
40. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие / Т.С. Кабанченко. – СПб.: Питер, 2015. – 476 с.
41. Кобозев, И.Ю. Оценка профессионального стресса и его влияния на копинг поведение руководителей / И.Ю. Кобозев // Вестник психотерапии. – 2011. – № 37. – С. 92-100.
42. Ковалев, В. И. Особенности личностной организации времени жизни / В. И. Ковалев // Гуманистические проблемы психологической теории. – М., 1995. – С. 179-185.

43. Конопкин, О. А. Стилевые особенности саморегуляции деятельности / О. А. Конопкин, В. И. Моросанова // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 18-26.
44. Королева, Е.Г. Синдром эмоционального выгорания / Е.Г. Королева // Психология. – 2014. – №3. – С. 17-21.
45. Котова, И.Б. Общая психология: учебное пособие / И.Б. Котова. – М.: Кнорус, 2014. – 229 с.
46. Кубернова, Г.С. Синдром профессионального выгорания: профессиональный стресс / Г.С. Кубернова // Вопросы психологии. – 2015. – № 11. – С. 34-37
47. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие / В.К. Гайда, В.К. Гербачевский; под ред. В.Д. Балина. – СПб.: Питер, 2014. – 177 с.
48. Лукьянов, В.В. Синдром выгорания и его взаимосвязь со структурой личности у врачей-неврологов / В.В. Лукьянов // Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. – С. 198-214
49. Лукьянов, В. В. Эмпатия, профессиональный стаж и особенности синдрома эмоционального выгорания у психиатров-наркологов / В. В. Лукьянов // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике). – Курск: КГУ, 2007. – С. 100–102.
50. Лукьянов, В.В. К истории термина «выгорание» / В.В. Лукьянов, И.Е. Сороколетова // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск, гос. ун-т, 2013. – С. 114-123.
51. Макарова, Г.А. Синдром эмоционального выгорания: учебное пособие / Г.А. Макарова. – М.: Феникс, 2012. – 376 с.
52. Макарова, И.В. Общая психология: учебное пособие / И.В. Макарова. – М.: Дело и сервис, 2013. – 552 с.

53. Митева, И.Ю. Курс управления стрессом: методическое пособие / И.Ю. Митева. – М.: Кнорус, 2012. – 314 с.
54. Моросанова, В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С 118-127.
55. Немов, Р.С. Общая психология: учебное пособие / Р.С. Немов. – М.: Инфра-М, 2012. – 390 с.
56. Никишина, В.Б. Психопрофилактика состояния выгорания специалистов социальной работы и социальных работников / В. Б. Никишина, Л. Н. Молчанова, Т. В. Недуруева, Т. А. Ушакова. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2009. – 257 с.
57. Обознов, А.А. Эмоциональная направленность как универсальный фактор выгорания / А.А. Обознов, О.Н. Доценко // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2013. – С. 165-177.
58. Обознов, А.А. Выгорание и увлечённость работой / А.А. Обознов, О.В. Иноземцева // Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. – С. 100-106.
59. Орёл, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орёл. – М.: Инфра-М, 2013. – 156 с.
60. Орёл, В.Е. Синдром «психического выгорания» и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала / В.Е. Орёл // Выгорание и профессионализация: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2013. – С. 243-256.
61. Орёл, В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орёл // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №1. – С. 90-101.



62. Попова, Н.А. Проблема профилактики синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников / Н.А. Попова // Вопросы психологии. – 2014. – № 2. – С. 23-26.

63. Петраш, М.Д. Синдром выгорания в профессиональной деятельности персонала скорой медицинской помощи / М.Д. Петраш // Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова [и д.р.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. – С. 229-234.

64. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие / Гайда В.К., Гербачевский В.К.; под ред. Балина В.Д. – СПб.: Питер, 2014. – 177 с.

65. Прокопенко, А.Ю. Формирование компетентности во времени как фактор профессионального развития / А.Ю. Прокопенко // Вопросы психологии. – 2015. – № 12. – С. 25-31.

66. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Под ред. Боровикова С.А. – М.: Дело и сервис, 2013. – 449 с.

67. Психология служебной деятельности: учебное пособие / Под ред. Н.В. Румянцева. – СПб: Питер, 2014. – 470 с.

68. Рамендик, Д.М. Общая психология и психологический практикум: учебное пособие / Д.М. Рамендик. – М.: Кнорус, 2013. – 330 с.

69. Расторгуева, Е.Н. Самоактуализация как субъектный феномен / Е.Н. Расторгуева // Консультативная психология и психотерапия. 2014. Том 22. № 3. С. 105–118.

70. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: учебное пособие / С.Л. Рубинштейн. – М.: Инфра-М, 2010. – 416 с.

71. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности: учебное пособие / Н.В. Самоукина. – М.: Кнорус, 2014. – 225 с.

72. Сандомирский, М.Е. Защита от стресса: методическое пособие / М.Е. Сандомирский. – М.: Просвещение, 2013. – 254 с.

73. Свириденко, А.М. Общая и профессиональная психология: учебное пособие / А.М. Свириденко. – М.: Юнити, 2013. – 450 с.
74. Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: учебное пособие / В.Ф. Сопов. – М.: Просвещение, 2011. – 432 с.
75. Суворова, В.В. Психофизиология стресса / В.В. Суворова. – М.: Кнорус, 2014. – 354 с.
76. Танаев, В.М. Практическая психология управления / В.М. Танаев, И.И. Карнаух. – СПб: Питер, 2010. – 224 с.
77. Трубников, Н. Н. Время человеческого бытия / Н. Н. Трубников. – М.: Наука, 1987. – 255 с.
78. Трунов, Д.Г. Синдром сгорания. Позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 2016. - № 3. – С. 13-16.
79. Тупикова, О.Е. Психологическая коррекция и профилактика и профилактика синдрома эмоционального выгорания / О.Е. Тупикова // Вопросы психологии. – 2015. – №11 – С. 16-19
80. Форманюк, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации медицинского работника / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2015. - № 11. – С. 10-13
81. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной деятельности / А.П. Чернявская // Вопросы психологии. – 2014. - № 10. – С. 29-33
82. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М.: Феникс, 2010. – 339 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

### Методика изучения образа возможного будущего В.Н. Петровой.

#### Описание методики.

Методика изучения образа возможного будущего относится к разряду проективных методов. Опросник включает в себя 45 заданий: в 32 из них необходимо закончить предложения, а в остальных дать ответ на поставленный вопрос. Применение данной диагностической методики не ставит перед собой цели контроля и констатации наличия некоторых качеств личности, она служит стимулированию активности испытуемого, развитию его потребностно-мотивационной сферы в области самоопределения и планирования собственного будущего с целью построения индивидуальной жизненной траектории.

Шкалы	Описание
1.Пространственно-временная жизненная перспектива (вопросы 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43,44,45)	Структурирование будущего и установление его целевой, смысловой и временной связи с настоящим. Способность человека видеть собственное будущее, самого себя в нем в конечном итоге открывает для него возможность разумно строить настоящее, активно искать новые сферы самовыражения и жизни в целом. Направленность личности на отдаленные цели, оптимально соотношенная со значимостью актуального периода, позволяет выработать те личные опоры, которые помогают человеку выстоять перед внешними объективными трудностями.
Смысловая жизненная перспектива (вопросы 2, 7, 13, 17, 22, 27)	Предполагает наличие идеологической поляризации, базовой философии и религии, которые обеспечивают фундаментальное доверие к жизни, включает способность самостоятельно ставить жизненные цели и добиваться их достижения. Данная категория характеризует потенциальные возможности личности.
Уровень самосознания (вопросы 4, 10, 14, 18, 24, 29)	Наличие адекватных представлений о себе, сформированность определенных личностных качеств. От степени осознания возможностей, желаний и планов зависит отношение личности к своему будущему. Включает уверенность

	в себе, полоролевою идентичность, лидерские качества.
Социальная зрелость: - восприятие макросоциума (вопросы 1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 32)	Отношение к собственной нации, менталитету, культуре, этнической группе, государству;
Социальная зрелость: - восприятие микросоциума (вопросы 3, 8, 12, 19, 23,28)	Отношение к собственному окружению, друзьям, колле- гам, противоположному полу.

**Обработка результатов** тестирования предполагает **количественный и каче-  
ственный анализ данных**. Количественная обработка полученных данных предполагает кодирование первых тридцати двух вопросов испытуемых. За каждый ответ начисляется:

- (-1) балл, если придуманное продолжение предложения носит явно выраженный нега-  
тивный, пессимистичный  
характер (например: «Русские всегда несчастны»);
- 0 баллов, если оно имеет нейтральный оттенок, не несет сколько-нибудь значительной  
эмоциональной нагрузки (например: «Русские в основном проживают в Российской Феде-  
рации»);
- 1 балл, если в ответе содержится явно оптимистичное окончание (например: «Русские  
отличаются добротой и отзывчивостью»).

После этого производится подсчет баллов по каждой из шкал (кроме шкалы «Простран-  
ственно-временная перспектива»). Если полученная сумма положительна, то испытуемый  
отличается позитивным отношением к данной теме, у него сформировано в достаточной  
мере данное качество. Если же полученный результат ниже «0» (отрицательный), то мы  
можем говорить о

негативном отношении к данному вопросу и отсутствии внутренней готовности продук-  
тивно решать проблемы в данной сфере. По шкале «Пространственно-временная перспек-  
тива» производится только качественный анализ данных, который предполагает исполь-  
зование

следующих критериев: 1. Продолжительность и дифференцированность временной пер-  
спективы, представленность ближней, средней и дальней перспективы.

2. Реалистичность.

3. Сочетание конкретности и перспективности.

4. Согласованность жизненных планов, целей и ценностей.
5. Активность и самостоятельность при формировании жизненной перспективы.
6. Оптимистичность представлений о будущем.

### Инструкция

Вам предлагается ряд неоконченных предложений. Прочитайте их и закончите, вписывая первую пришедшую Вам в голову мысль. Делайте это быстро, не медлите. Помните, что любой ответ будет считаться правильным.

1. Русские ...
2. Я всегда хотел(а)...
3. Думаю, что настоящий друг...
4. Идеалом женщины (мужчины) для меня является...
5. Лучше всего мне работается с...
6. В России любят ...
7. Будущее кажется мне...
8. Моя семья обращается со мной, как...
9. Знаю, что глупо, но боюсь...
10. Люди, с которыми я работаю...
11. Русские реально не ...
12. По сравнению с большинством других семей, моя семья...
13. Больше всего я хотел бы в жизни...
14. Когда я буду старым...
15. Когда я прихожу на работу (учебу)...
16. Большинство русских чувствуют ...
17. Я мог бы быть очень счастливым, если бы...
18. Самая сильная моя сторона ...
19. Супружеская жизнь кажется мне...
20. Большинство работников делают ...
21. Большинство русских верят в ...
22. Надеюсь на...

23. Не люблю людей, которые...
24. Наступит тот день, когда я...
25. Мои коллеги...
26. Россия - страна, где ...
27. Моим скрытым желанием в жизни...
28. Считаю, что большинство женщин (мужчин)...
29. Я становлюсь активным, когда ...
30. Мой начальник ...
31. Средний русский ...
32. Для большинства русских наиболее важным в жизни является ...
33. Чем Вы сейчас занимаетесь? 1) Работаю (где и кем?) \_\_\_\_\_ 2) Только что закончил(а) учебное заведение (какое?) 3) Ищу работу (какую?) \_\_\_\_\_ 4) Не работаю (воспитываю детей и пр.).
34. Если Вы работаете, то совпадает ли Ваша настоящая должность (специальность) с той, по которой Вы обучались? 1 - да, 2 - нет.
35. Какой заработок в среднем за месяц был бы достаточным для Вас: \_\_\_\_\_ рублей?
36. Как Вы думаете, через сколько лет Вы сможете иметь такой заработок? \_\_\_\_\_ лет.
37. Какую должность Вы считаете для себя достаточной, учитывая Вашу специальность, квалификацию, деловые качества?
- 1 - рядовой работник;
- 2 - руководитель небольшого коллектива;
- 3 - руководитель крупного подразделения;
- 4 - руководитель предприятия, учреждения, института;
- 5 - руководитель более высоких звеньев управления.
38. Как вы думаете, в каком возрасте Вы этого достигнете? \_\_\_\_\_ лет.
39. Планируете ли Вы иметь детей в будущем? 1 - да, 2 - нет.
40. Если «да», то через сколько лет? Через \_\_\_\_\_ лет.
41. Какие жилищные условия Вы считаете достаточными для своей будущей (настоящей) семьи? 1 – квартира и 3 \_\_\_\_\_ комнат; 2 - дом и 3 \_\_\_\_\_ комнат.
42. Как Вы думаете, через сколько лет Вы сможете получить такое жилье? \_\_\_\_\_ лет.
43. Какой путь Вам кажется наиболее вероятным при получении этой квартиры?

- 1 - думаю, моя семья будет жить вместе с родителями; 2 - разменяем квартиру родителей;  
3 - купим квартиру; 4 - получим квартиру от предприятия;  
5 - \_\_\_\_\_ (свой вариант ответа).

44. Если Вы предполагаете иметь в будущем (или имеете сейчас) автомобиль, то какой Вы бы сочли достаточным? 1 - российский автомобиль; 2 - подержанная иномарка; 3 - новая иномарка.

45. Как Вы думаете, через сколько лет Вы сможете приобрести такой автомобиль? \_\_\_ лет.

### **Шкала Компетентности во времени «САТ» Э. Шосторома (Тс)**

Позволяет оценить способности субъекта жить настоящим, видеть свою жизнь целостной.

**Описание шкалы.** Шкала Компетентности во времени (Тс) включает 17 пунктов.

**Высокий балл** по этой шкале свидетельствует, во-первых, о способности субъекта жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей “настоящей жизни”; во-вторых, ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности.

**Низкий балл** по шкале означает ориентацию человека лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути. Теоретическое основание для включения этой шкалы в тест содержится в работах Ф. Пэрла и Р. Мэя. Ряд эмпирических исследований также свидетельствует о непосредственной связи ориентации во времени с уровнем личностного развития.

### **ИНСТРУКЦИЯ К ТЕСТУ**

«Вам предлагается тест-опросник, каждый пункт которого, содержит два высказывания, обозначенные буквами «а» и «б». Внимательно прочитайте каждую пару и обведите на регистрационном бланке соответствующую букву, которая в большей степени соответствует Вашей точке зрения.

1. а) Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего. б) Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.
2. а) Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем. б) Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.
3. а) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем. б) Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей “настоящей” жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.
4. а) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях. б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.
5. а) Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья. б) Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.

6. а) Я считаю необходимым следовать правилу “не трать времени даром”. б) Я не считаю необходимым следовать правилу “не трать времени даром”.

7. а) Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного. б) Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.

8. а) Я предпочитаю оставлять приятное “на потом”. б) Я не оставляю приятное “на потом”.

9. а) Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах. б) Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.

10. а) Я недоволен своим прошлым. б) Я доволен своим прошлым.

11. а) Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей. б) Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.

12. а) Человек должен раскаиваться в своих поступках. б) Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.

13. а) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим. б) Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.

14. а) Довольно часто мне бывает скучно. б) Мне никогда не бывает скучно.

15. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое. б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.

16. а) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки. б) Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

17. а) Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем. б) Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.



## **«Индекс жизненной удовлетворенности» ( А.Ньюгартен).**

**Описание методики.** Тест был разработан группой американских ученых, занимающихся социально-психологическими проблемами геронтологии. Впервые опубликован в 1961г. (Neugarten A.O., 1961). В настоящее время широко применяется при исследовании проблем жизненного пути, социальной адаптации и психологических состояний человека. Тест включает в себя 20 пунктов-суждений. Респонденту предъявляется ответный бланк методики и дается инструкция. Здесь мы приводим бланк с наложенным на него ключом. Бланк, предъявляемый испытуемому, дается без ключа. В инструкции просят отмечать крестиком или обводить шифр подходящего ответа (печатаются стандартный шифр для машинной обработки, например 1, 2, 3).

**Обработка и интерпретация данных.** Суммарный балл, величина которого варьирует от 0 до 40 баллов, является индексом жизненной удовлетворенности. Получаемый в тесте показатель "жизненной удовлетворенности" интегративно отражает общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта и социально-психологической адаптированности. Тест может быть использован для дифференцированной оценки особенностей стиля жизни, потребностей, мотивов, установок, ценностных ориентации человека с целью определения, какие из них положительно сказываются на его общем психологическом состоянии, а какие отрицательно. Методика измеряет наиболее общее психологическое состояние человека, определяемое его личностными особенностями, системой отношений к различным сторонам своей жизни.

**Инструкция.** "Люди по-разному оценивают различные периоды своей жизни. Здесь собраны некоторые, наиболее частые высказывания людей о своем настроении в разные периоды жизни. Отметьте каждое суждение - согласны Вы с ним или нет".

Фамилия, имя, отчество испытуемого \_\_\_\_\_

Дата исследования \_\_\_\_\_

№ п/п	Суждения	согла- сен	не со- гласен	не знаю
1.	С возрастом многое мне кажется лучше, чем я ожидал раньше	2	0	1
2.	Жизнь принесла мне больше разочарований, чем большинству людей, которых я знаю	0	2	1
3.	Сейчас самый мрачный период в моей жизни	0	2	1
4.	Моя жизнь могла бы быть счастливее, чем есть	0	2	1
5.	Сейчас я почти так же счастлив, как и в то время, когда был моложе	2	0	1
6.	Большинство дел, которыми мне приходится заниматься скучные и неинтересные	0	2	1
7.	Сейчас я переживаю лучшие годы в моей жизни	2	0	1
8.	Считаю, что в будущем, меня ожидают интересные и приятные дела	2	0	1
9.	К своим делам и занятиям я испытываю такой же интерес, как и раньше	2	0	1
10.	С возрастом я все больше ощущаю какую-то усталость	0	2	1
11.	Ощущение возраста не беспокоит меня	2	0	1
12.	Когда я оглядываюсь на свою жизнь, я испытываю чувство удовлетворения	2	0	1
13.	Я не изменил бы свою прошлую жизнь, даже если бы имел такую возможность	2	0	1
14.	По сравнению с другими людьми моего возраста, я сделал массу глупостей в своей жизни	0	2	1
15.	Я выгляжу лучше, чем большинство людей моего возраста	2	0	1
16.	У меня есть некоторые планы, которые я намериваюсь осуществить в ближайшее время	2	0	1
17.	Оглядываясь на прошлое, могу сказать, что я многое упустил в своей жизни	0	2	1
18.	Я слишком часто, по сравнению с другими людьми, нахожусь в подавленном настроении	0	2	1
19.	Я получил довольно много из того, что ожидал от жизни	2	0	1
20.	Что бы ни говорили, а с возрастом большинству людей становится хуже, а не лучше	0	2	1

## Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

### Описание методики

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

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

### 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.

### Бланк методики

	Да	Нет
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.** В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов отдельно для каждого из симптомов выгорания. Показатель выраженности симптомов колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

Симптом не сложился	Складывающийся симптом	Сложившийся симптом
9 баллов и менее	10–15 баллов	16 баллов и более

**«Ключ»**

**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 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 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. Личная 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)

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опросника — подсчет суммы показателей симптомов, осуществляемый для каждой из трех фаз формирования выгорания. Для каждой фазы оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. По количественным показателям можно судить только о том, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени.

Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Фаза сформировалась
36 баллов и менее	37–60 баллов	61 балл и более

В соответствии с «ключом» проводятся следующие подсчеты:

- определяется сумма баллов для каждого из 12 симптомов выгорания;
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания; устанавливается итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания, т. е. сумма 12 симптомов.

Результаты первичной диагностики  
«Индекс жизненной удовлетворенности»

Испытуемый	Контрольная группа (показатель)	Экспериментальная группа (показатель)	
1	20	16	13
2	33	17	9
3	31	18	7
4	14	19	12
5	19	20	23
6	15	21	14
7	32	22	11
8	9	23	18
9	12	24	23
10	15	25	14
11	24	26	14
12	13	27	12
13	15	28	12
14	14	29	15
15	12	30	17

Результаты первичной диагностики  
«Образ возможного будущего»

Контрольная группа (среднее значение)	Исп.	СЖ П	Уровень самосознания	Социальная зрелость (макросоциум)	Социальная зрелость (микросоциум)	Готовность к профессиональному самоопределению
	1	2	1	1	(-1)	0
	2	4	3	(-1)	0	3
	3	2	2	(-1)	2	2
	4	3	1	(-2)	1	1
	5	1	0	1	2	2
	6	2	0	1	2	2
	7	4	1	(-1)	(-1)	4
	8	2	4	0	2	3
	9	0	3	1	(-2)	3
	10	0	1	2	0	0
	11	1	0	4	1	0
	12	0	1	3	(-1)	0
	13	2	2	4	(-1)	2
	14	(-2)	3	4	1	4
	15	0	0	0	4	1



Экспериментальная группа (среднее значение)	Исп.	СЖП	Уровень самосознания	Социальная зрелость (макросоциум)	Социальная зрелость (микросоциум)	Готовность к профессиональному самоопределению
	16	2	1	1	(-1)	0
	17	4	3	(-1)	0	1
	18	2	2	(-1)	2	1
	19	3	1	2	1	1
	20	1	0	1	2	2
	21	3	0	1	2	1
	22	4	1	(-1)	(-1)	1
	23	2	4	0	2	3
	24	0	3	1	1	2
	25	0	1	2	0	0
	26	1	0	2	1	3
	27	0	1	3	(-1)	3
	28	2	2	4	(-1)	2
	29	1	3	4	1	4
	30	0	0	0	4	(-1)

Результаты первичной диагностики  
«Шкала "Компетентности во времени САТ»

Контрольная группа	Сумма	Экспериментальная группа	Сумма
1	5	16	9
2	11	17	1
3	9	18	4
4	4	19	6
5	6	20	2
6	8	21	5
7	12	22	8
8	10	23	4
9	4	24	5
10	5	25	5
11	5	26	4
12	3	27	7
13	11	28	9
14	9	29	3
15	7	30	3

## **Тренинговые занятия для врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.**

### **Программа коррекции, направленная, на развитие компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания**

«Время - самая большая ценность, которую нельзя купить»

Правильная организация своего времени, или так называемая «Компетентность во времени» - является одной из важнейших задач в наше время. Компетентность во времени необходима абсолютно каждому человеку, который не хочет растрачивать впустую такую ценность, как время, а желает эффективно его использовать.

Ключ к управлению временем лежит в его грамотном распределении - то есть в планировании. Но многие люди не могут спланировать даже один день собственной жизни. Существует много исследований, в которых было доказано, что человек, компетентный во времени, повышает эффективность своей деятельности минимум на двадцать пять процентов.

Отсутствие, или же неграмотное планирования времени в большинстве случаев приводит к стрессам, снижению продуктивности, и, как следствие, возникает эмоциональное выгорание.

Следовательно, грамотное распределение своего времени, позволяет не только повысить эффективность своей профессиональной деятельности, при этом находить время для своей семьи, заниматься хобби и активно отдыхать, но и предотвращать негативные симптомы, которые в дальнейшем могут повлечь за собой эмоциональное выгорание.

**Цель:** развитие компетентности во времени у врачей с высоким уровнем эмоционального выгорания.

#### **Задачи коррекции:**

- расширить знания участников тренинга о профилактике синдрома эмоционального выгорания, «компетентности во времени»;
- создать у медицинских работников условия для формирования стремления к самопознанию, погружения в тренинговую работу.
- способствовать развитию компетентности во времени, для дальнейшего предупреждения негативных симптомов эмоционального выгорания.

**Продолжительность:** Программа тренинга рассчитана на двадцать занятий, на двадцать встреч, продолжительностью от сорока минут до полутора часов. При этом, пятнадцать занятий будут проходить в интенсивном режиме, ежедневно, а последние пять встреч будут проводиться один раз в неделю. Также участники тренинга периодически будут выполнять домашнее задание.

### **Занятие №1**

Уважаемые участники тренинга, прежде чем начать наше занятие, я предлагаю вам ознакомиться с некоторыми правилами.

#### **Правила тренинга:**

Тренер должен помнить, что групповой процесс подчинен определенным психологическим законам и правилам. В каждой тренинговой группе могут устанавливаться свои особые правила, однако существует ряд базовых правил, которых необходимо придерживаться во время проведения тренинга.

Перечислим самые важные из них:

Первое правило: единая форма обращения друг к другу на “ты” (по имени). Для создания климата доверия в группе, предложить обращаться друг к другу на “ты”, включая тренера. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от

возраста, социального положения, жизненного опыта, и способствует раскрепощению участников тренинга.

Второе: общение по принципу “здесь и теперь”. Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

Третье: конфиденциальность всего происходящего. Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу, участники смогут доверять друг другу и группе в целом.

Четвертое: персонификация высказываний. Безличные слова и выражения типа “Большинство людей считают, что...”, заменяем на “Я считаю, что...”, “Я думаю...”. По-другому говоря, говорим только от своего имени и только лично кому-то. Искренность в общении. Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. искренность должна заменить тактичное поведение.

Пятое: Недопустимость перехода «на личности». Следует говорить не о личностях, каких-либо отрицательных качествах человека, а о его действиях.

Шестое правило: «Обратная связь». Каждый участник должен дать почувствовать другим, как он к ним относится.

Седьмое: Не опаздывать! Во время занятий создается некоторое энергетическое пространство, которое надо беречь. Поэтому тренинги проводятся в изолированном помещении. Опаздывающие или попусту болтающие участники выступают как отвлекающие моменты.

В таком случае, если кого-то не устраивают какие-либо правила, то нужно решить сейчас: принять их или уйти. Во время обсуждения дается возможность высказаться всем желающим, выслушать их предложения, а также обсудить их.

Итак, начнем...

**Вводная беседа** направлена на определение готовности испытуемых к проработке своего чувства времени.

Перед началом беседы необходимо рассказать участникам тренинга о том, что существует такое понятие как «компетентность во времени», что люди компетентные во времени, меньше всего подвержены возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Компетентность во времени можно рассматривать с разных сторон, например, как черту личности, основывающуюся на готовности жить настоящим и переживать его во всей полноте. Также компетентности во времени - это неотъемлемая, особая форма психической организации, которая характеризуется системой когнитивных, мотивационных, эмоционально-оценочных черт личности, позволяющих ей реализовывать собственный потенциал самым эффективным способом.

Обсуждение компетентности во времени позволяет выйти с участниками на обсуждение значимых тем, которые для многих из них являются проблемными: катастрофическая нехватка времени, и как следствие - низкая продуктивность.

Далее участникам предлагается выполнить первое упражнение. Все участники садятся в круг.

Инструкция: «Давайте начнем сегодняшний день с того, что выскажем, друг другу пожелания на день, и сделаем это так. Первый участник встанет, подойдет к любому другому, поздоровается с ним и выскажет ему пожелание на сегодняшний день. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь подойдет к следующему, и так далее до тех пор, пока каждый из нас не получит пожелание на день»,

При обсуждении выполнения упражнения можно пойти либо коротким путем, задав вопрос: «Как вы себя чувствуете?», либо более длинным, поставив вопрос: «Расскажите, что вы чувствовали, когда высказывали пожелание кому-то из нас, и какие у вас бы-

ли чувства, состояния, когда к вам обращались с пожеланиями на день?» При обсуждении может быть выдвинута идея, важная в тренинге партнерского общения, сотрудничества, ведения деловых переговоров, о том, что дискомфорт возникает в том случае, когда обращение к человеку не соответствует его потребностям, интересам.

Если во время выполнения упражнения тренер замечает, что многие участники группы испытывают трудности, то после завершения упражнения можно спросить группу именно о них. Вопрос может звучать так: «Какие у вас были трудности в ходе выполнения задания?» Такого рода вопрос выполняет двоякую функцию: с одной стороны, отвечая на него, человек получает возможность отреагировать негативные эмоции, снять напряжение, возникшее в ходе упражнения; с другой стороны, ответы на этот вопрос позволяют осознать свой опыт и расширить его за счет мнений других участников. Осознание своего опыта в данном случае - это осознание тех барьеров, которые мешают людям быть более открытыми, искренними, лучше понимать, и чувствовать других людей, их истинные потребности.

Итак, уважаемые участники тренинга, на сегодня наша вводная встреча подошла к концу, сегодня я попрошу вас дома еще раз вспомнить то, что мы сегодня обсуждали: это и понятие «компетентность во времени» и не менее важные правила тренинга, которые нам понадобятся в нашей дальнейшей работе.

Спасибо за работу! До новых встреч!

### **Занятие №2**

Уважаемые участники тренинга, прежде чем начать наше занятие, я предлагаю вам по кругу высказаться о своих впечатлениях по поводу нашей прошлой встрече, какими бы они ни были, помните о правилах, я также хочу услышать ваши возможные замечания, пожелания по организации нашей с вами дальнейшей работы.

После того как я получила от Вас обратную связь в виде высказываний, прежде чем начать выполнять упражнение, я хочу вам зачитать занимательную информацию.

На тему важности времени высказывались великие люди, и в качестве дополнительной мотивации к нашей работе я хочу вам зачитать эти цитаты:

- Не позволяйте вчерашнему дню влиять на себя сегодня. - Ричард Нельсон;
- Вы не можете убить время без вреда для вечности. - Генри Девид Торо;
- Вы никогда не сможете "найти" время для чего-то. Если вам нужно время, возьмите его. - Чарльз Бракстон.
- Нужно не тратить время, а инвестировать в него. - Стивен Кови;
- Время летит - это плохая новость. Хорошая новость - вы пилот своего времени. - Майкл Альтшулер;
- Между успехом и неудачей лежит пропасть, имя которой "у меня нет времени". - Франклин Филд;
- Не обманывайтесь своим календарем. В году столько дней, сколько вы можете использовать. Так, в году одного человека всего семь дней, в году другого триста шестьдесят пять - Чарльз Ричардс;

Итак, раз вы здесь, то Вас заинтересовала тема «компетентности во времени» но, тем не менее, давайте проведем такое упражнение:

#### **Упражнение «Что я хочу знать о времени?»**

Ответьте на следующие вопросы:

1. Почему меня интересует «компетентность во времени»? Запишите свой ответ.
2. Знаю ли я цель, для которой мне требуется управлять своим временем? Если да, запишите свою цель. Если нет, то сначала придумайте её, а потом всё равно запишите.
3. Знаю ли я, почему я хочу её добиться? Запишите для себя ответ на этот вопрос.

4. Перечитайте свои ответы на вопросы 1–3. Хотите ли вы продолжать изучать тему «компетентности во времени»?

Если вы развёрнуто ответили на первые два вопроса и утвердительно - на два последних, то мы можем двигаться дальше. Большинство специалистов в сфере «управления временем» убедительно советуют регулярно соотносить свою цель с реальными действиями при ежедневном планировании, для чего лист бумаги с вашей целью должен быть всегда рядом с вами.

Существует такое понятие как «Регистрация времени», послушайте внимательно, это упражнение будет вашим домашним заданием на протяжении нескольких недель нашей с вами работы.

Для успешного выполнения задачи регистрации времени обязательно фиксировать время начала и завершения дела, давать его краткое описание, а также фиксировать любые моменты, препятствовавшие выполнению вашей задачи. Безусловно, что данную таблицу можно и нужно подстраивать под себя. Например, туда можно включить отдельные столбцы для фиксации ваших особенных привычек или отвлекающих моментов (перекур, беседа с коллегой, перерыв на чай, отвлечение на проверку и т.п.), столбец с собственной оценкой эффективности проведённого времени (эффективно / неэффективно), с разделением затрат времени на рабочие и личные задачи и т.п.

Для наглядности вот пример:

**Регистрация времени — 24 августа 2014 года**

Начало	Завершение	Описание дела	Эффективность
08:00	08:15	Совершал обход по отделению	Отвлекался на организационные моменты из-за халатности уборщицы
08:15	08:35	Переговоры с Владимиром	Успешно
...	...	...	...

Итак, выполним следующее упражнение.

Постройте собственную таблицу регистрации времени, исходя из ваших текущих знаний об управлении временем. Ведите её хотя бы в течение трёх дней, а затем постарайтесь проанализировать ваше поведение и отметить, что бы вы хотели изменить.

Подсказка. Лучше всего вы будете видеть прогресс, если всё это время будете вести таблицу без перерыва, отмечая время, когда вы начали применение того или иного метода. Это и будет вашим домашним заданием.

На сегодня всё! Спасибо за работу! До новых встреч!

### **Занятие №3**

Уважаемые участники тренинга, сегодняшнее занятие мы посвятим целеполаганию, и выполним несколько упражнений. Что такое целеполагание? Для этого необходимо обратиться к понятию «цель», итак, цель-это идеальный или реальный предмет сознательного или бессознательного стремления субъекта, тот самый конечный результат, на который преднамеренно направлен процесс.

Процесс целеполагания представляет собой своего рода метод научения человеком определять свои истинные цели и второстепенные задачи, тем самым, исключая бесполез-

ную трату времени. В будущем даже минимальные усилия в этом направлении, будут принести очень положительные результаты.

### Упражнение «Ценности моей жизни»

Из предложенного списка вам будет необходимо выбрать от пяти до семи ключевых ценностей вашей жизни. В случае, если предложенного списка окажется недостаточно, необходимо будет придумать свои.

#### Качества личности

Твёрдая воля  
Целеустремлённость  
Верность принципам  
Прямота  
Искренность  
Жертвенность  
Терпимость  
Мудрость  
Доброта  
Щедрость  
Честность  
Порядочность  
Смелость  
Жизнерадостность  
Чувство юмора

#### Духовность

Дружелюбие  
Оптимизм  
Альтруизм  
Уважение к людям  
Вера в Бога  
Смекалка  
Терпение  
Понимание людей  
Практичность  
Спокойствие  
Бережливость  
Широта взглядов  
Сочувствие  
Тактичность  
Патриотизм

#### Самоконтроль

Хорошее настроение  
**Внешние ценности**  
Удовольствия  
Развлечения  
Дети  
Любовь  
Семья  
Спорт  
Художественные интересы  
Досуг, хобби  
Деньги  
Общение  
Работоспособность  
Домашний уют  
Профессионализм

Следующее упражнение посвящено соотношению целей и ценностей.

**Упражнение «Мои цели».** По аналогии с первым упражнением сформируйте таблицу соотношения своих целей и ценностей.

#### ценности

Цели	Доброта	Спокойствие	Любовь	Хобби	Профессионализм	Итого
Посвятить выходные родным и близким	1	0	2	0	0	4
Побеседовать с коллегами на тему работы	1	0	0	0	2	3
Следить за своим здоровьем	2	2	2	0	1	8

Заполнение таблицы проходит по следующему алгоритму: 0- неважно; 1-важно; 2- очень важно.

Если по итогам заполнения таблицы выстроить цели по убыванию итогового балла, то можно определить, какая из них носит наибольший вклад в исполнение вашей цели.

Прежде чем закончить на сегодня наше занятие, давайте обсудим ваше домашнее задание, не возникло ли у вас вопросов и трудностей в процессе его выполнения и т.д.

### Занятие №4

Уважаемые участники тренинга, сегодняшнее наше занятие будет носить несколько лекционный характер, мы посвятим его такому понятию, как «планирование дел», но не в аспекте его теоретического понятия, каким бывает планирование, а именно освятим его практический аспект, и зачем оно нам так необходимо.

Итак, учитывая факт того, что наша тренинговая работа посвящена методам личной продуктивности, то и рассматривать мы будем понятие «планирования» применительно к деятельности человека.

Планирование является фактором, который определяет, добьется ли человек того, чего он хочет, но и то, чего он добьется вообще. Сам по себе процесс планирования влияет комплексно, воздействуя на многие личностные показатели человека, а также на направленность его действий и образ жизни в целом.

Перечислим несколько положительных моментов планирования и преимущество, которое он дает.

<p>Конкретизация цели</p>	<p>Как только человек начинает заниматься планированием своей деятельности, его мышление активизируется, задействуется также его творческий потенциал, повышается мозговая активность. В народе существует поговорка, в которой говорится о корабле, который не знает, куда он направляется, и он никогда не достигнет пункта назначения. С человеком происходит аналогичная ситуация, если он не знает, чего конкретно хочет, то он никогда этого не добьется. Таким образом, планирование дает возможность понять и осознать наши истинные желания и обрести конкретную цель.</p>
<p>Четкий план действий</p>	<p>Наши цели могут быть глобальными, но даже зная, чего мы хотим, мы можем никогда этого не достичь, если мы не будем знать для чего это нам нужно. Такое положение вещей исправляется при помощи планирования: 1) оно позволяет определить конкретные шаги, которые необходимо совершить для того, чтобы достигнуть нужного результата; 2) оно помогает определить необходимые для этого ресурсы и их источники; 3) оно даёт возможность поставить временные рамки. Планирование значительно ускоряет процесс достижения цели, так как представляет собой практическое руководство к действию.</p>
<p>«Действие, а не мысли о этом действии»</p>	<p>Пока у нас нет четкого плана реализации для наших желаний, то мы постоянно находимся в раздумьях на эту тему. И кроме размышлений мы ничего больше не делаем, тем самым совершая огромную ошибку. Приступая к планированию, мы уже делаем первый шаг на пути к реализации задуманного, а затем начинается цепная реакция: после составления своего плана вы начинаете по пунктам выполнять конкретные действия.</p>

	<p>Научно доказан факт того, что человек, сумевший привить привычку планировать даже самые маленькие дела, спустя некоторое время начинал замечать, что желания становились реальностью.</p>
Возможность маневрировать.	<p>Не зная конкретного плана действий для достижения поставленных результатов, мы рискуем прийти в тупик, тем самым отдалится от своей цели. Когда мы имеем план действий, мы можем управлять процессом маневрирования, если не подходит одно - для дальнейшей реализации мы быстро заменяем на другое. Таким образом, мы будем иметь комплексный план, учитывающий все возможные нюансы и варианты развития событий.</p> <p>И как вывод, умение планировать - это умение быть готовым к любым жизненным ситуациям.</p>
Высокая вероятность успеха	<p>Это самое важное преимущество планирования, огромная вероятность успеха планирования. Планирование-это часть жизни и деятельности любого человека, который желает повысить свою продуктивность и достичь серьёзных результатов.</p>

Далее мы познакомимся с практической техникой, которая будет вынесена вам на домашнее задание.

#### «АВС- планирование»

Предпосылкой данной техники явился опыт, который наглядно показывает, что соотношение важных и неважных дел в процентах примерно всегда одинаково. Любые ваши задачи, исходя из своей важности, должны обозначаться буквенной комбинацией А,В,С.

Методика «АВС- планирование» базируется на трех правилах:

Категория А	- самые важные дела, они составляют примерно 15% всех ваших дел, но приносят 65% результата
Категория В	- важные дела, они составляют около 20 % ваших дел, и приносят примерно 20% результата
Категория С	-дела наименьшей важности, они составляют примерно 65% ваших дел, и приносят примерно 15% результата

Итак, Основная суть данного метода заключается в расстановке важных приоритетов:

Наиболее важное дело под отметкой «А». Эти дела самые сложные и трудоемкие их необходимо выполнить первыми.

Дело «В» это важные дела, которые не ограничены конкретными сроками и могут подождать.



Дела под обозначением «С», наименее значимые дела выполняются последними. Метод планирования времени при этом анализе весьма эффективен.

В завершении давайте запишем пять принципов планирования времени, а на следующем занятии продолжим эту тему.

1) Постарайтесь выбрать для себя наиболее интересную методику планирования времени. Используйте ее регулярно, во всех своих делах.

2) Все вокруг запомнить нереально - ведите записи.

3) Если на вас внезапно навалилась куча дел, не стремитесь выполнить их сразу - приступайте на выполнение наиболее важных и авторитетных, остальные выполните позже.

4) По окончании о дной недели, составляйте план действий на следующую неделю, так можно поступать и ежедневно.

5) Носите с собой блокнот, гаджет, чтобы записывать интересные мысли.

Спасибо за работу! До новых встреч!

### **Занятие №5**

Уважаемые участники тренинга, как я и обещала, сегодня мы с вами продолжаем тему «планирования дел», и первое, что мы сделаем сегодня - это допишем еще несколько основных принципов планирования своего времени.

Итак: продолжим...

6) Заведите себе так называемый журнал успеха, в котором вы будите ежедневно отмечать все свои успехи, даже совсем незначительные. Это будет служить определенной поддержкой и напоминать вам, что вы на верном пути;

7) Учитесь говорить «нет» - эта способность уберезет вас от способности тратить время и от общения с ненужными людьми;

8) Определите свои основные приоритеты по жизни, и живите в соответствии с ними. Так вы всегда будете сосредоточены на главном, и не тратить время впустую;

9) Не выполняйте чужие дела, помогать окружающим конечно нужно, но! Не позволяйте использовать себя как инструмент для достижения чужих целей, если вам самому это не в радость;

10) Никогда не останавливайтесь на достигнутых результатах, добившись одной цели - ставьте другую, ещё более серьезную. Так вы сможете всегда быть в тонусе, будете иметь стимул и мотивацию.

Применение таких рекомендаций поможет вам добиваться своих целей в кратчайшие сроки.

И давайте, проведем такое упражнение...

#### **Упражнение «Чувство времени»**

Цель: Участники тестируют себя - насколько точно они ощущают течение времени.

Инструкция

Участники группы сидят по кругу. Давайте проверим, насколько у каждого из вас развито чувство времени. Закройте, пожалуйста, глаза и постарайтесь после моей команды «начали» уловить тот момент, когда пройдет минута. При этом не надо считать про себя. Как только, с вашей точки зрения, минута пройдет, поднимите руку и откройте глаза. При этом продолжайте сидеть, молча до тех пор, пока все не откроют глаза.

Итак, начали.

На листе рисуем шкалу времени. Т.е. прямую линию, с отмеченными на ней временными интервалами -20сек, -15сек, -10сек, -5сек, 0, 5сек, 10сек, 15сек, 20сек. Когда остается 20 секунд, начинаете отмерять указкой это время на Вашей шкале. Т.о. участники, открывшие глаза, в тот момент, когда, по их мнению, закончилась минута, наглядно видят на сколько секунд они ошиблись, в «-» или «+», т.е. как работают их внутренние часы. (Склонны ли они опаздывать или наоборот спешить).

Итоги упражнения. После завершения упражнения тренер сообщает участникам результаты своих наблюдений и предлагает обменяться впечатлениями. Если участники группы высказывают желание повторить упражнение, тренер идет им навстречу или предлагает потренироваться самим.

Следующее упражнение называется **«Определение жизненных целей»**

Цель: Упражнение поможет участникам группы выяснить, какие долгосрочные жизненные цели они ставят перед собой и к каким целям они стремятся в ближайшем будущем.

Успеваете ли вы жить или погрязли в рутине? Занимаетесь ли вы каждый день тем, что вам нравится или живете механически, как будто выполняете давно составленную программу?

Инструкция. Вам понадобится ручка, несколько листов бумаги и пятнадцать - двадцать минут свободного времени.

1. Напишите на листе бумаги за две минуты ответ на вопрос: «Каковы мои основные жизненные цели?» Пишите все, что приходит вам в голову. После потратьте еще две минуты на то, чтобы систематизировать и проверить, получившийся список ответов.

2. За две минуты ответьте на вопрос: «Каковы мои цели на ближайшие 2-4 года?» Затем еще две минуты используйте на то, чтобы поразмыслить и дописать что-то, если вы вдруг забыли.

3. А теперь представьте, что через шесть месяцев вас поразит молния, и вы погибнете. Напишите за две минуты ваши цели на ближайшие полгода. Еще две минуты возьмите на то, чтобы все проверить и дополнить, если необходимо.

Вопрос о шести месяцах служит для того, чтобы подвести вас к осознанию, насколько счастливо вы живете. Если ответы на первые два вопроса и на третий существенно не различаются и являются продолжением друг друга, значит, вы удовлетворены тем, что делаете. Если ответы резко противоположные, значит, вам нужны перемены. Нет смысла ждать конца жизни, как в смоделированной ситуации с молнией, чтобы начать делать то, что вам действительно нравится. Правильно управляя своим временем, вы можете заняться этим уже сейчас.

Возможно, между какими-то вашими целями существует конфликт. Например, вы хотите тратить много времени на карьере, но тогда пострадает ваша личная жизнь. Чтобы разрешить такое противоречие, необходимо расставить приоритеты.

Возможно, в рамках своего будущего вам следует подумать над тем, как связать между собой разные жизненные цели. Любое достижение имеет свою цену - достигая одного и тратя на это свои силы и время, вы утрачиваете возможность добиться чего-то другого. Самые распространенные противоречия это:

Профессиональная и личная жизнь (семья и реализация своих не профессиональных интересов).

Самореализация (например, творческих способностей) и стремление к профессии, которая ограничит такую самореализацию.

Возьмите три списка ваших целей и выберите в каждом из них по три наиболее значимые для вас. Затем из полученных девяти целей выберите три самые важные для вас и запишите их на отдельном листе. Это и есть ваши **ГЛАВНЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕЛИ**, существующие на данный момент.

Не важно, хотите ли вы строить каркасные дома или отношения с любимым человеком, учить редкие языки или путешествовать, делайте то, что для вас важно, тратьте время именно на это! Живите именно сегодня и сейчас!

## Занятие №6

Уважаемые участники тренинга, первое упражнение, которое мы сегодня проведем следующее...

### **Упражнение «Антивремя»**

Цель:

Участники тестируют себя - насколько точно они ощущают течение времени.

Инструкция

Выберите каждый тему для небольшого рассказа. Темы должны быть простые, например «театр», «магазин», «путешествие за город». Упражнение будут заключаться в том, что вы должны будете, выступить по очереди и раскрыть свою тему, описывая все относящиеся к ней события «задом наперед» - как если бы в обратную сторону прокручивалась кинолента.

Дебрифинг:

Как вы себя чувствуете?

О чем это упражнение?

Что у вас получалось?

Что не получалось?

Какие выводы можно сделать из этого упражнения?

Следующее упражнение....

### **Упражнение «Если бы часы заговорили...»**

Каждому участнику необходимо подготовиться ...

(5 минут на подготовку) и произнести монолог о себе, от имени часов(наручных, висящих над изголовьем кровати, будильника – выбор – за участниками тренинга). Если бы мои часы могли говорить, то они рассказали бы:

\*Умею ли я, их хозяин, распределять своё время?

\*Сколько времени я думаю о времени?

\*Моё отношение к времени.

\*Что я успеваю сделать за день.

\*Люблю ли я свои часы и почему?

\*Что я думаю о будущем.

\*Доволен ли я тем, как прожил свою жизнь до сих пор.

\*Сколько времени я трачу на работу, а сколько – на отдых.

\*Сколько времени я готов отдать другим? Кому? Что готов делать в это время?

\* Моё время летит или тянется едва-едва.

Время проведения: 15-30 минут.

Итак, давайте обсудим сегодняшнее упражнение, какие были трудности? Что вам понравилось, что наоборот вызвало негодование?

И прежде чем закончить наше занятие, давайте проверим ваше домашнее задание.....

## **Занятие №7**

Итак, уважаемые участники тренинга для начала выполним следующее упражнение.....

### **Упражнение "Белка в колесе"**

Ведущий вызывает добровольца. Расспрашивает его, много ли у участника в жизни рутинных дел, которые не очень приятны, скучны, но обязательны. По мере того, как участник называет эти дела, ведущий записывает их маркером на отдельных листах бумаги. Закончив составлять список рутинных дел, ведущий раскладывает карточки в разные углы тренингового зала (надписями вверх). Далее ведущий поднимает всех участников и предлагает им "пожить жизнью" этого добровольца. Ведущий называет в случайном порядке дела. Участники должны все вместе двинуться к карточке, на которой написано де-

ло, и встать рядом с ней. Дождавшись, когда все участники сгруппируются, ведущий называет следующее дело. Желательно стремиться к тому, чтобы участники переходили с места на место как можно быстрее, постоянно ускоряя темп. Набегавшись, участники усаживаются на время. Разложенные карточки убираются. Вызывается еще один доброволец. Процедура повторяется. В конце проводится обсуждение: Удалось вам хоть немного почувствовать себя "в шкуре другого человека"? Какие у вас были эмоции во время "беготни"? Какие эмоции сейчас? Как лучше жить, чтобы не напоминать самому себе "белку в колесе"?

Реквизит: листы бумаги, маркер.

И сегодня мы также проведем несколько мини-упражнений, которые по своей структуре напоминают характер рекомендации...

Итак, 1. Определитесь с той областью вашей жизни, где вам необходимо навести порядок. Это может быть ваша работа, домашние дела, хобби, спорт и т.д. Лучше выбрать такую область вашей деятельности, которой вы больше всего чувствуете нехватку времени, т.к. применяя техники «управления временем» в этой области вы сразу сможете увидеть результаты, а это очень важный момент для своей собственной мотивации.

2. Теперь восстановите в памяти тот момент, когда вы действовали в выбранной области наиболее эффективно. Вспомните, как вы действовали, что при этом чувствовали, в каком настроении прибывали. Нужно вспомнить все мелочи, которые способствовали вашей эффективности. Теперь перед каждым действием в выбранной области вспоминайте этот момент эффективности и прорисовывайте его в своем воображении;

3. Придумайте себе небольшую, так называемую мантру, которая поможет вам добавить уверенности в вашем решении заняться «управлением во времени». Например: «Я продуктивно и эффективно использую свое рабочее время!». Повторяйте мантру постоянно, чтобы ваше подсознание усвоило данную установку;

4. Представьте себе, что вы стали образцом для подражания в выбранной области. Все окружающие восхищаются вами и берут с вас пример. Представьте это и начните вести себя так, как будто это правда;

5. Придумайте несколько приемов повышения эффективности вашей деятельности в выбранной области и подумайте, как научить коллег этим приемам. Когда мы объясняем что-то другим, то сами еще лучше усваиваем материал.

6. Подумайте и определитесь, какой вид деятельности вам больше всего нравится, а также как можно повысить продуктивность в данном виде деятельности;

7. Возьмите лист бумаги и запишите на нем свое обещание с сегодняшнего дня, начать заниматься собственным развитием и самосовершенствованием. Поставьте дату и собственную подпись. Данный листок необходимо разместить на видном месте и каждый день на него смотреть и читать свое обещание. Действуйте согласно данному обещанию!

Дома можете провести эти упражнения с близкими людьми.

## Занятие №8

Сегодня, уважаемые участники тренинга, мы проведем несколько упражнений, которые тесно связаны с темой «компетентности во времени»....

Упражнения могут носить аналогичный характер с теми, которые мы уже выполняли, ну это пойдет нам только на пользу, так как материал будет усвоен еще лучше.

Итак, начнем.....

### Упражнение «Превращаем проблемы в цель»

Это упражнение дает участникам возможность составить общее представление об их повседневных проблемах и сформулировать наиболее важные из них в виде целей.

У каждого из нас есть свои проблемы. Некоторые из них мы должны принять и жить с ними так, как можем. Но, к счастью, многие наши проблемы могут быть решены,

если мы сможем представить их для себя в виде целей, которых мы хотели бы достичь. Давайте попробуем сделать это.

1. Составьте список проблем, которые вы хотели бы как можно скорее решить. Следующие вопросы помогут вам в этом.

- Что я действительно хочу делать, иметь, чего хочу достичь?
- Что еще может доставить мне удовольствие?
- В каких сферах жизни я хотел бы усовершенствовать свои способности?
- Что в последнее время занимало мои мысли, тяготило или сердило меня?
- На что я чаще всего жалуюсь?
- Что создает мне больше всего забот?
- Что заставляет меня чувствовать себя тревожно или напряженно?
- Что дает возможность чувствовать себя уютно?
- Что меня больше всего расстраивает?
- Что стало в последнее время меня раздражать?
- Что я хотел бы изменить в моем отношении к самому себе?
- Что мне надо изменить в себе?
- На что у меня уходит слишком много времени?
- Что мне очень сложно делать?
- От чего я быстро устаю?
- Как я мог бы лучше распределять свое время?
- Как я мог бы разумнее расходовать свои деньги?

2. Теперь опишите проблему, которую вы хотели бы решить, прежде всего. Представьте ее как можно более объективно.

3. Сформулируйте цель, которую вы могли бы достичь. Что вам надо сделать для того, чтобы ваша проблема перестала существовать или, по крайней мере, стала менее острой?

Итак, давайте обсудим эти упражнения, возникли ли у вас трудности?

Обратная связь... и приступим к следующему упражнению...

Упражнение «Сон о будущем»

С помощью направленного воображения участники могут интуитивно прояснить для себя свои цели, ожидания и желания.

Мы обладаем удивительной способностью по-разному воспринимать время. Иногда нам кажется, что год пролетает как одна секунда, а бывает и так, что секунды растягиваются на годы. Кроме того, мы можем мысленно возвращаться в прошлое или, наоборот, заглядывать в будущее. Эту поразительную способность можно использовать для того, чтобы прояснить для себя глубоко зажатые желания.

Сядьте в удобную позу и закройте глаза.

Теперь представьте себе часы - любые часы с циферблатом и тремя стрелками: часовой, минутной и секундной. Держите их перед своим внутренним взором, и пусть они показывают какое-нибудь время. Наблюдайте за тем, как часы начинают идти вперед.

Представьте как движется секундная стрелка, что в это время происходит с минутной, как перемещается часовая стрелка. Смотрите на них внимательно и наблюдайте за всеми тремя стрелками одновременно (30 секунд).

А теперь представьте себе, что часы постепенно начинают бледнеть, и вы засыпаете. Вы находитесь как раз там, где вам бывает легко заснуть. Сон переносит вас в желаемое будущее.

В этом сне появляются различные образы: одни из них видны вполне отчетливо, другие лишь едва намечены. Некоторые из вас услышат звуки, шорохи, слова. Кто-то по-

чувствует запахи или ясно ощутит свои движения. Свяжите возникшие образы с вашими осознанными желаниями.

Если этот сон о будущем вдруг растает или прервется, вы можете вернуться к картинке с часами и снова понаблюдать за стрелками. Это позволит вам вновь сосредоточиться. За эти несколько минут вы сможете пережить те важные события, на которые надеетесь в будущем (3-5 минут).

А теперь возвращайтесь назад. Не торопясь откройте глаза, выпрямитесь, потянитесь.

Запишите свой сон о будущем. При этом вы можете дополнить его новыми деталями, которые придут вам в голову. У вас есть на это 15 минут.

А для тех участников, у которых возникли трудности, с визуализацией образов - это упражнение выносится на домашнее задание.

## **Занятие №9**

Сегодня, уважаемые участники тренинга мы проведем несколько упражнений, которые, как и предыдущие, тесно связаны с темой «компетентности во времени»....

### **Упражнение «Карта будущего»**

Представление своего будущего в виде карты местности позволит участникам более четко осознать свои цели. Метафорическое выражение целей в виде пунктов на карте, а путей их достижения - в виде улиц и дорог помогает участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего.

После создания такой карты каждый сможет соотнести цели между собой и понять, насколько они сочетаются друг с другом, какие препятствия встречаются на пути к ним, какие новые возможности открываются.

Начертите карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым вы стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым вы будете идти. Как вы будете добираться до своих целей? Самым коротким или обходным путем? Какие препятствия вам предстоит преодолеть? На какую помощь вы можете рассчитывать? Какие местности вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места? Будете ли вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь? У вас есть 30 минут.

А теперь запишите свои размышления по поводу вашей карты будущего. Где находятся важнейшие цели? Насколько они сочетаются друг с другом? Где вас подстерегают опасности? Откуда вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого? Какие чувства вызывает у вас эта картина? На это вам отводится 15 минут. Обратная связь...

Давайте выполним еще одно упражнение...

### **Упражнение «Метафора»**

Цель: Участники выясняют свое отношение ко времени через метафоры и ассоциации.

Время: 20-30 минут

! Раздать каждому по одному листу формата А4; карандаши

В следующем упражнении нам потребуется наша фантазия, нам предстоит работа с ассоциациями. Для разминки посмотрите на себя взглядом со стороны:

Ассоциации если посмотреть друг на друга;

Если бы вы были временем года, каким бы вы были?;Если бы вы были ветром?;

С каким пейзажем вы можете себя ассоциировать?;А теперь, какая ассоциация рождается у вас со словом время?;Нарисуйте ассоциацию на свои взаимоотношения со временем...

Участники по одному выходят и представляют свои произведения  
Обратная связь: Расскажите о своих чувствах: что вы чувствуете после упражнения?  
Понравилась ли вам ваша ассоциация? Как вы ее проанализируете?  
Спасибо за работу, на сегодня мы заканчиваем наше занятие!

### Занятие №10

Сегодня, уважаемые участники тренинга мы проведем несколько упражнений, которые, как и предыдущие, тесно связаны с темой «компетентности во времени»....

#### **Упражнение «Групповое жонглирование»**

Это упражнение снижает уровень стресса и заставляет участников задуматься, как лучше справляться с основными задачами и рутинной, в то время как возникают еще и непредвиденные обстоятельства и отвлечения.

Оборудование: Четыре мяча различного размера, фактуры и цвета. Могут быть использованы мягкие объекты, которые легко перебрасываются. Можно также наклеить цветную ленту на теннисные мячи.

Время: 20-30 минут

Инструкция к данному упражнению:

Самое главное: всегда запоминайте человека, которому вы бросили мяч, и человека, от которого вы получили мяч. Ведущий будет добавлять мячи. Желательно, чтобы сначала вы попробовали перебрасывание каждого мяча по отдельности, а затем постепенно или сразу соединяли мячи.

Ход упражнения

1. Попросите участников встать в достаточно плотный круг, так, чтобы расстояние между соседними участниками было небольшим.

2. Первый мяч представляет собой Задачу(и) Первостепенной Важности. Это вполне обычный мяч. Спросите участников: «Каковы ваши задачи, которые вы считаете первостепенными?»

3. Группа бросает друг другу мяч вразброс, и каждый запоминает, он кого он получил мяч и кому бросил. Мяч должен побывать в руках у каждого по одному разу.

4. Попрактикуйтесь в перебрасывании мяча, чтобы группа запомнила порядок следования мяча. Затем введите второй мяч. Этот мяч символизирует Непредвиденные Обстоятельства (события и задачи, находящиеся вне зоны нашего контроля). Спросите участников: «Что из происходящего с вами ежедневно находится вне зоны вашего контроля?»

5. Этот мяч перебрасывается в порядке, обратном порядку перебрасывания первого мяча.

6. Когда участники попрактикуются в порядке перебрасывания второго мяча, введите третий мяч. Он будет символизировать Отвлечения. Это слухи, потеря информации, неправильное понимание и т.п. Этот мяч бросается кому угодно в любом порядке. Возможно, у кого-то этот мяч побывает в руках не один раз, а возможно, не побывает вообще.

7. Наконец, введите четвертый мяч. Этот мяч символизирует Ежедневную Рутину, Текучку. Ежедневная рутина – это вещи, которые мы делаем ежедневно, но которые ни вдохновляют нас, ни представляют собой наши основные функции, напр. электронная почта, подсчет расходов, заполнение форм и т.п. Этот мяч будет передаваться из рук в руки по кругу по часовой стрелке.

Обратная связь:

После того как мячи полетают по кругу, остановите группу и спросите о впечатлениях, как идут дела. Обсудите, какое отношение этот хаос может иметь к повседневной жизни.

Что вы можете сделать, чтобы минимизировать этот хаос?

Как вы взаимодействовали с предыдущим и последующим игроком?

Что случилось, когда кто-то уронил мяч?

Как можно отреагировать на это с профессиональной точки зрения?

Можем мы убрать какой-либо из этих четырех мячей? Как?

Иногда люди становятся агрессивными, когда вводится много мячей. Какое влияние это оказывает на культуру компании?

Как вы адаптировались к изменениям?

Существует еще один вариант проведения упражнения: Вместо того чтобы сразу говорить участникам, что символизирует тот или иной мяч, скажите им это после того, как они побросают все четыре мяча. Обсудите, что символизируют мячи, что можно сделать для минимизации хаоса. Начните игру снова. Если участники предложат исключить слухи и отвлечения, введите в игру большее количество мячей символизирующих эти отвлечения, и посмотрите, будут ли они их выбрасывать из круга по ходу игры. Если не будут, во время обратной связи спросите почему.

Итак, уважаемые участники тренинга, наше первое упражнение было относительно подвижным, следовательно, второе, заключительное на сегодня мы проведем более спокойным, так как будет использован формат теста

#### **Упражнение «Управление личным временем»**

Тест позволяет проанализировать эффективность ежедневной работы.

Оборудование: Бланк теста каждому участнику тренинга.

Время: 20-30 минут

Инструкция

Попытайтесь определить, есть ли у Вас проблемы с управлением временем и с чем эти проблемы связаны. Для этого постарайтесь, пожалуйста, ответить на вопросы предельно честно, и Вы получите практическую объективную оценку своей работы. Предлагается четыре варианта ответов на каждый из вопросов:

- 1 – полностью согласен
- 2 – согласен
- 3 – не согласен
- 4 – абсолютно не согласен

№ п/п		1	2	3	4
1	Мне постоянно требуется дополнительное время, чтобы закончить свою работу				
2	Я регулярно беру работу на дом				
3	Я готовлю ежедневный перечень дел				
4	На работе у меня практически не остается времени для себя				
5	Мой начальник часто просит меня выполнить непредвиденную работу немедленно				
6	Я люблю с утра сделать работу проще, оставляя сложные и кропотливые дела на послеобеденное время				
7	Я трачу много времени на совещания и встречи				
8	Мне всегда трудно приступить к выполнению какого-то сложного дела или проекта				
9	Чтобы выполнить все намеченное, мне нужно приезжать на работу еще до начала рабочего дня и уезжать домой намного позже его официального завершения				



10	Много времени у меня уходит на поездки				
11	Я постоянно вынужден участвовать в решении всех спорных вопросов в моем отделении				
12	Каждый день я ставлю перед собой определенную конкретную цель				
13	Я сам разбираю свою почту				
14	Мне зачастую бывает трудно самому закончить большое и сложное дело, довести его до конца самостоятельно				
15	Мой начальник постоянно интересуется тем, как идет работа по тому или иному ключевому заданию				
16	Я люблю вникать в детали моего задания, чтобы знать его досконально и быть уверенным в том, что работа над ним идет в правильном направлении				
17	Много моего рабочего времени бесполезно тратится на всякого рода совещаниях и собраниях				
18	Я постоянно пишу перечень заданий, которые нужно выполнить				
19	Мне нравится, когда мне дают дополнительные задания				
20	У меня есть должностная инструкция моего начальника				
21	Мой рабочий стол завален бумагами, не мешало бы навести на нем порядок				
22	Мне не хватает времени на чтение, чтобы быть в курсе всех новинок по моей специальности				
23	Я трачу много времени на бумажную работу				
24	У меня не остается времени на семью, отдых, друзей				
25	У меня существует внутренний тормоз, когда речь идет о каком-то сложном или большом деле				
26	Мне проще все сделать самому, чем просить кого-то				
27	Свой рабочий день я начинаю с чтения газет, дружеских бесед, кофе				
28	Меня постоянно отрывают от дела				
29	Много времени я трачу на поиски нужной мне информации				
30	Неприятные дела я всегда откладываю на потом				
31	Мне трудно бороться с перегрузками и стрессами				
32	Нередко я просто забываю проверить список заданий и сделать то, что мне поручено				
33	У меня бывает много посторонних посетителей во время работы				
34	Я зарываюсь в мелочах, и из-за этого у меня постоянные зазоры в работе				
35	У меня постоянное ощущение, что мои деловые совещания могли бы быть более эффективными				
36	Я люблю работать допоздна				
37	Я перепрыгиваю с одного дела на другое и ничего не довожу до конца				
38	При желании я всегда могу выкроить пару минут, чтобы перевести дыхание и расслабиться				
39	У меня есть специальный план обучения и для себя, и для своих подчиненных				

40	Я постоянно встречаюсь со своими подчиненными, чтобы быть в курсе их работы				
41	После некоторых совещаний у меня остается впечатление, что от меня ждали чего-то другого				
42	Я часто не обращаю внимания на очень важные детали				
43	На выходные я беру работу домой				
44	Иные дела занимают больше времени, чем предполагалось с самого начала, и порой мне приходится завершать сразу же несколько дел одновременно				
45	Я часто не использую отпуск до конца				
46	Мне нравится менять привычки и приобретать новые				
47	Я жду от своих подчиненных сверхурочной работы				
48	Моя система работы с документами может быть улучшена				
49	Все совещания, которые я провожу, длятся ровно столько, сколько запланировано, начинаются и заканчиваются вовремя				
50	Справляться с большими производственными нагрузками мне позволяет постоянная смена авторитетов				

#### Обработка результатов:

В таблице нет правильных или неправильных ответов. Одни утверждения демонстрируют эффективность каждодневной работы, другие – упущения, недочеты в ее организации. Ниже приводится разбивка вопросов по группам, заслуживающим наиболее пристального внимания с точки зрения управления временем, то есть области Вашего потенциального приложения сил для работы над собой.

Вопросы 1, 20, 37, 41, 49.	Все эти профильные вопросы направлены на то, чтобы выяснить, можете ли Вы концентрировать свою энергию и усилия на решении определенных задач. Ответы на эти вопросы помогут Вам прояснить ситуацию с результатами Ваших усилий и получить ответ, почему именно так, а не иначе Вы тратите свое рабочее время.
Виды работы Вопросы 4, 9, 12, 13, 15, 36, 46	Много нашего времени уходит на рутинные дела. Анализ ответов на эти вопросы поможет Вам выяснить, как используется Ваше рабочее время, знаете ли Вы заранее, куда и на что потратите его, а так же есть ли разрыв между тем, что Вы хотели получить от работы, и тем, что есть на самом деле.
Медлительность Вопросы 7, 8, 14, 30, 37.	Эти вопросы касаются Вашего обыкновения начинать работу без промедления, не откладывать дело в долгий ящик, не затягивать выполнение ответственных поручений, а

	<p>также Ваших способностей находить выход из любой ситуации. Несмотря на то, что большинство из нас любят начинать с решения более простых вопросов и задач, это не всегда представляется правильным и разумным. Начинать следует не с простого, а самого важного и срочного.</p>
<p>Планирование работы Вопросы 3, 18, 22, 25, 32, 38, 42, 44, 50.</p>	<p>Вопросы связаны с тем, как именно Вы планируете свой рабочий день, чтобы добиться оптимальных результатов: фиксируете ли Вы в течение дня все происходящие события, пытаетесь ли проконтролировать то, как используете свое рабочее время.</p>
<p>Пожиратели времени Вопросы 17, 21, 27, 28, 33, 35, 41.</p>	<p>«Пожиратели» времени – это те люди, которые мешают нам работать, нарушают наши планы, ломают распорядок рабочего дня, снижая эффективность и производительность нашего труда.</p>
<p>Люди Вопросы 5, 6, 16, 26, 31, 34, 40, 47.</p>	<p>Эти вопросы выявляют Ваши способности и умение работать с другими людьми, совместно решать те или иные проблемы. Совместная работа – это обязательная составляющая нашей производственной деятельности, хотим мы этого или нет. Мы часто грешим на других, обвиняя их в том, что они не столько помогают, сколько мешают, а может быть, стоит иногда «и на себя оборотиться».</p>
<p>Бумажная работа Вопросы 23, 29, 48.</p>	<p>В любой работе не обойтись без документов. Ответы на эти вопросы помогут Вам прояснить, как именно Вы работаете с ними – Быстро даете им ход или, наоборот, накапливаете, превращая Ваш стол в склад для бумаг.</p>
<p>Персонал Вопросы 2, 10, 19, 24, 31, 43, 45.</p>	<p>Вопросы помогут Вам ответить, как именно Ваши подчиненные влияют на распорядок Вашего дня, каков баланс между временем, потраченным на чисто производственные дела и на другие вещи, не имеющие прямого отношения к работе.</p>

После того как мы обработали с вами данную анкету посмотрите на свои результаты. Дома еще раз посмотрите на свою анкету, не допустили ли вы ошибок при её заполнении, и еще раз проверьте свои результаты. Спасибо за такую продуктивную работу, до новых встреч!

## Занятие №11

Уважаемые участники тренинга, на сегодняшнем занятии мы также проведем несколько упражнений, которые, как и предыдущие, тесно связаны с темой «компетентности во времени»....

Но прежде чем начать, давайте с вами обсудим ваши задания для самостоятельной работы, которые я вам ранее задавала. Давайте каждый выскажется, как продвигается работа в этом направлении, все ли получается, какие возникают трудности, есть ли желание выполнять эти задания и т.д.

Итак, приступим к первому упражнению...

### **Упражнение «Нельзя терять ни секунды»**

Эффективность процесса адаптации в рабочем коллективе обусловлена большим количеством факторов, начиная от индивидуально-психологических особенностей самого человека до специфики производственного процесса. «Недостаток времени» для успешного завершения работы - то, на что ссылается большинство сотрудников того или иного коллектива.

Материал для упражнения: перечень «Способов потери времени», ручки или карандаши.

Описание упражнения. Уважаемые участники тренинга, постарайтесь задуматься о том, что такое время и почему некоторые дни «пролетают совсем незаметно, хотя, как оказывается, сделано совсем немного дел. Конечно, никто из нас не защищен от людей или вещей, которые мешают нашей работе.

А затем напишите, десять самых главных, по вашему мнению, причин потери времени.

Спустя несколько минут необходимо будет образовать группы из трех человек и проанализировать эти списки, чтобы увидеть, какие пункты в них имеют отношение к большинству из нас. После анализа, нужно будет продемонстрировать плакат «Способы потери времени» и организовать обсуждение того, как этого можно избежать.

Вопросы для обсуждения: Как коллективные высказывания членов вашей группы соотносятся с их собственным перечнем?

Каковы три наиболее «ужасные» причины потери времени у вас?

Каковы основные способы сберечь время?

В зависимости от условий конкретной организации десять «основных причин потери времени» с плаката могут не совпадать с ответами группы.

Список основных причин потери времени:

Кризисы.

Телефонные разговоры

Плохое планирование.

Попытки сделать слишком много дел одновременно.

Личная неорганизованность.

Недостаток собственной дисциплины.

Неспособность сказать «нет».

Откладывание дел со дня на день.

Плохое самочувствие.

Трудности, существующие за пределами рабочего места.

### Упражнение. «Мой капитал времени»

Цель: Осознание понятия «мой капитал времени» через количественный показатель.

- Сколько у нас времени? (ответы участников) Конечно, мы не искушаем судьбу. Каждому отведено свое время. Но давайте приблизительно ответим на вопрос: «Каков мой капитал времени?» (см.таблица 1.)

Таблица 1.

1.	Мой возраст	
2.	Средняя продолжительность жизни (приблизительно)	
3.	Мой капитал времени в годах ( «2» минус «1»)	
4.	Мой капитал времени в сутках ( «3» умножить на 365 дней)	
5.	Количество необходимых часов на сон в сутки	
6.	Количество активных часов в сутках ( 24 часа минус «5»)	
7.	Мой капитал времени в часах ( «4» умножить на «6»)	

Теперь сравните полученный капитал времени с тем числом, которое вы мне назвали при моем вопросе. В среднем у нас получилось 200 000- 400 000 часов. Увы, мы не капиталисты. Это первый вывод, который мы должны сделать. Если мы потеряем 1000 рублей, то это восполним, так как сможем заработать. Если мы потеряем 10-20 часов, то эту потерю мы не сможем восполнить никогда. (Обсуждение результатов в круге.)

Когда у нас украдут 100 рублей, то мы нервничаем. Когда крадут часы нашей жизни, мы философски рассуждаем: «Ну, что же, делать.... Как же с этим быть...»

Обратная связь (обсуждение упражнений, трудности, рекомендации и замечания).

## Занятие №12

Уважаемые участники тренинга, ранее мы с вами много говорили о таком понятии как «компетентность во времени» и это совершенно не случайно. Так как «компетентность во времени» напрямую связана с таким понятием, как «синдром эмоционального выгорания», которому мы посвятим сегодняшнее занятие.

Целью данного занятия является улучшение эмоционального состояния врачей.

Обсуждение профилактики и понятия синдрома эмоционального выгорания. Психопрофилактическая беседа.

Уважаемые участники тренинга, как вы считаете, что подразумевается под «эмоциональным выгоранием»?

Эмоциональное выгорание – это своего рода выработанный личностью механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Вступительное слово: «Проблема эмоционального выгорания врачей и медицинских работников»

Общеизвестно, что профессия врача требует больших энергетических затрат. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты.

Синдром выгорания – почему он часто встречается у врачей?

1. Работа врача требует значительных эмоциональных вложений (негативные эмоции, переживания, конфликты).

2. Работа врача требует интеллектуальных и временных вложений в учебу и постоянное последипломное образование.

3. Работа связана со стрессами, ночными дежурствами, ненормированным рабочим днем.

4. Проблемы в отношениях с коллегами (изоляция, конфликты) врач, как правило, переживает тяжело, даже если и не осознает этого.

5. Врачи подвержены изменениям настроения и мотивации к труду при конфликтах с коллегами и затруднениями в коммуникации с руководством.

6. В работе врача есть немало трудностей, связанных с ведением отчетности, что требует затрат времени и может быть источником конфликтов с руководством.

А теперь проведем несколько упражнений...

Сядьте в удобную позу, можно закрыть глаза, постараться расслабиться, прислушаться к звукам музыки и представить себя странником на большой дороге жизни. Посмотрите на свою дорогу, какая она. Постарайтесь рассмотреть ее во всех подробностях. Возможно, что у кого-то эта дорога напоминает проселочную или городскую трассу, кто-то видит ее широкой и прямой, кому-то из вас она представляется узкой и извилистой. Обратите внимание на то, из чего эта дорога: песок, земля, каменистость. Присмотритесь, куда ведет вас ваша дорога жизни. Что окружает ее справа, слева... Почувствуйте, как дорога жизни делится с вами своими силами, она старается наполнить вас. Сконцентрируйте свое внимание на том, что дает вам жизнь. От чего вы получаете удовольствие. И если на вашем пути встречаются препятствия, то именно эти силы, силы жизни, дают вам возможность их преодолеть... Поблагодарите жизнь за то, что она дает вам силы и пополняет ваш опыт каждый день, каждый час. У вас многое за плечами, но, сколько еще впереди... А теперь вам пора возвращаться. На счет три вы откроете глаза и окажетесь в комнате среди друзей. Раз..., два..., три... можно потянуться, расправить плечи. Рефлексия (по желанию среди участников).

Участники рассказывают о том, что увидели во время своего путешествия. Жизнь - это время, которое дается человеку от рождения до смерти.

#### **Упражнение «Выбор»**

Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент – повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает» - и съедаете пустой пончик
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете маслом или вареньем, чтобы был вкуснее. Теперь о вариантах вашего ответа.

Если вы выбрали первый вариант, то вы – человек, не поддающийся панике, знающий, что к вашим советам чаще прислушиваются. Вы оцениваете себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда вы относитесь к коллегам с некоторым чувством превосходства – уж вы-то не позволите застать себя врасплох.

Если вы выбрали второй вариант, то вы – мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешение и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

Если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы принять на себя главную роль в любом деле. В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

Если вы выбрали четвертый вариант, то вы человек, способный к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричности. К коллегам вы относитесь

как к партнерам по игре и можете обидеться, если они играют не по вашим правилам. Вы всегда готовы предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

Обратная связь. Спасибо за работу! До новых встреч!

### **Занятие №13**

Уважаемые участники тренинга, сегодняшнее наше занятие будет преследовать цель более эффективно использовать время, повышая тем самым личную эффективность работы, позволяющие добиваться больших результатов и достигать значимых целей при меньших затратах времени и энергии.

Начнем занятие с обсуждения домашнего задания. Каждый выскажется по нашему, уже сложившемуся стандарту...

Итак, давайте выполним первое упражнение...

#### **Упражнение «Поглотители времени»**

Посмотрите следующий список, состоящий из 15 «ловушек», или «поглотителей» времени и отметьте 5 важнейших для вас.

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритета в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Плохое планирование своей деятельности.
5. Личная неорганизованность.
6. Неспособность сказать «нет».
7. Неумение довести дело до конца.
8. Чрезмерное чтение.
9. Откладывание дел на потом.
10. Излишняя общительность.
11. Спешка, нетерпение.
12. Отрывающие от дел, ненужные телефонные разговоры.
13. Отвлечение (шум).
14. Длительное ожидание (например, условленной встречи).
15. Телевизор.

Проанализировав и отметив 5 своих основных «ловушек» времени, в дальнейшем вы будете работать над их устранением. Все это поможет продуктивнее использовать свое время.

#### **Притча**

Некто, гуляя по лесу, повстречал дровосека, который долго и упорно пилил сваленное дерево. Прохожий подошел ближе, чтобы разглядеть, почему работа дается с таким трудом, и сказал: «Извините, но мне кажется, что ваша пила совершенно затупилась! Почему бы вам ее не заточить?» На что дровосек простонал: «Для этого у меня нет времени - я должен пилить!»

Помните, что тот, кто позволяет ускользать своему времени, выпускает из рук свою жизнь, тот, кто держит в руках свое время, держит в руках свою жизнь.

#### **Упражнение «Лестница»**

Цель: осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности. Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы:

- Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз?
- Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице?
- Что мешает Вам находиться наверху?
- Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?

Итак, давайте выскажемся по поводу сегодняшнего занятия.....

Для домашнего задания я попрошу вас еще раз выполнить упражнение «Поглотители времени» возможно, находясь у себя дома, вы меняете местами некоторые факторы.

Спасибо за внимание!

#### **Занятие №14**

Сегодняшнее наше занятие будет преследовать следующую задачу: научиться более эффективному использованию времени.

##### **Упражнение «Пирог времени»**

Цель: Осознание понятия «мой капитал времени» через визуальную технику.

Попробуем заштриховать пирог времени в соответствии с нашими временными ресурсами, который у нас еще есть. Итак, поставьте на окружности точку и от этой точки.

Отсчитайте количество секторов, равное вашему возрасту. Заштрихуйте. Это то, что вы уже прожили. В этом круге 80 секторов (средняя продолжительность жизни человека). А теперь давайте посмотрим на то, что у нас еще впереди. Если мы тратим на сон – 8 часов. Это треть суток. Не правда ли? В сутках 24 часа, 8 часов это 1/3 часть. Итак, треть нашей жизни мы тратим на сон.

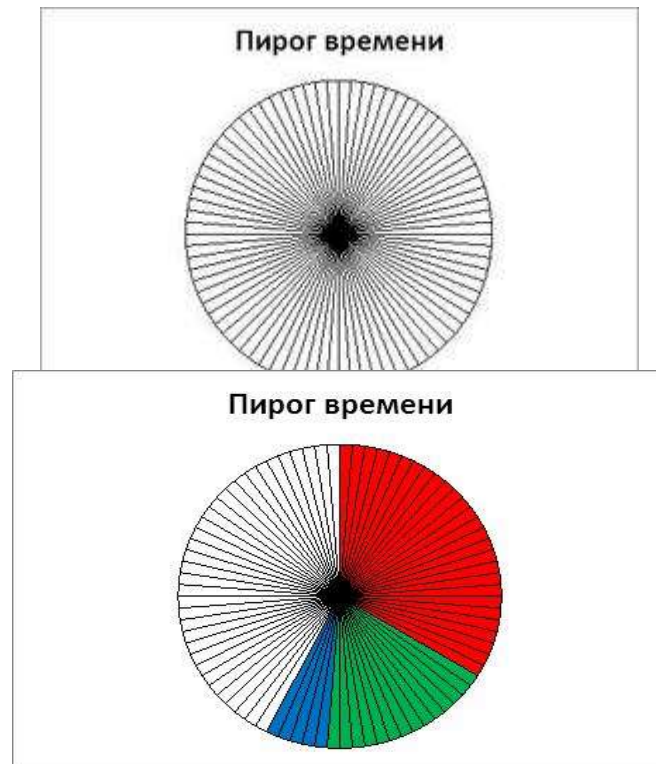
Отсчитайте и заштрихуйте 1/3 часть секторов на сон. А теперь давайте посмотрим, сколько мы примерно потратим нашего времени на какие-то бесцельные ожидания, в течение которых нельзя ни почитать, ни послушать музыку. Это, к сожалению, могут быть периоды болезни.

Отсчитайте на это еще 3 года. Тоже заштрихуйте. (Обсуждение в круге.)

Посмотрите сколько остается. Весьма и весьма малый кусок пирога. На пару чашек чая. Наша задача растянуть этот пирог. Сделать его максимально вкусным, максимально питательным и полезным. Максимально нужным нам и вот эти мы будем сейчас заниматься.

Схема «Пирога времени»





Обратная связь (каждый высказывается по кругу).

Уважаемые участники тренинга, большое спасибо за работу, предыдущее упражнение заставило вас подумать о многих вещах, связанных со временем, и после таких размышлений я предлагаю провести релаксацию....

**Релаксация.**

Итак, я предлагаю вам принять удобную позу. Ваши глаза закрываются. Вы успокаиваетесь.

Вы расслабляетесь. Вы чувствуете себя спокойно и легко.

Ваше тело расслабляется. С каждым выдохом ваше тело все больше расслабляется. Вы спокойны.

Вы расслаблены. Вам спокойно, легко и приятно. С каждым выдохом вам все спокойней, легче и приятней. Вы отдыхаете, вам хорошо. Ваше лицо расслабляется. Ваш лоб расслабляется. Лоб полностью расслаблен. Ваш нос расслабляется. Нос полностью расслаблен.

Ваши щеки расслабляются. Щеки полностью расслаблены.

Ваше лицо полностью расслабленно. Ваша голова полностью расслаблена.

Расслабляется правая рука. Расслабляется правая кисть.

Расслабляется правое предплечье. Расслабляется правое плечо.

Правая рука полностью расслаблена. Расслабляется левая рука.

Расслабляется левая кисть. Расслабляется левое предплечье.

Расслабляется левое плечо. Левая рука полностью расслаблена.

Обе руки полностью расслаблены. Приятное тепло наполняет ваши руки.

Ваши руки налиты приятной тяжестью. Вы полностью спокойны и расслаблены. Расслабляется ваша правая нога.

Расслабляется правая стопа. Расслабляется правая голень, колено. Расслабляется правое бедро. Правая нога полностью расслаблена. Расслабляется левая стопа. Расслабляется левая голень, колено.

Расслабляется левое бедро. Левая нога полностью расслаблена.

Приятное тепло наполняет ваши ноги. Ваши ноги налиты приятной тяжестью. Вы полностью спокойны и расслаблены. Расслабляются мышцы таза. Расслабляются мышцы спины. Расслабляются мышцы живота. Ваше тело полностью расслабленно. Ваше тело налито приятным теплом и тяжестью. Вы спокойный человек. Вы сильный человек. Вы отдохнули. Вы полны энергии! Вам хочется встать и действовать! Глаза – открываются. Вы – встаете!

### **Занятие №15**

Сегодня, уважаемые участники тренинга мы проведем несколько упражнений, которые тесно связаны с темой «компетентности во времени». Также я хочу отметить, что это последнее наше занятие, которое проходит в очень интенсивном режиме. Отныне, мы будем с вами встречаться раз в неделю, а не ежедневно, как мы уже привыкли.

Для начала мы проведем упражнение, которое по своему названию является нам знакомым. Но, аналогичное только название, упражнение имеет общее с тем, что мы уже выполняли, но также оно и имеет и отличия.

#### **Упражнение «Поглотители моего времени»**

Цель: Выявление поглотителей времени

Подумайте и выпишите все занятия, которые можно определить как «поглотители» времени. Посчитайте, сколько времени они отняли у вас в течение недели? Кто больше всех отвлекал вас? Что мешало вам завершить начатое дело за один прием?

Теперь, когда перед вами список основных «поглотителей» вашего времени, подумайте, какие меры вы можете предпринять для их устранения?

Вам будет легче справиться с этим заданием, если вы определите причины, которые приводят к потере времени. Предлагаю вам перечень наиболее распространенных причин. Отметьте те, которые характерны для вас.

Причины потерь времени:

- не умею отделить важные дела от второстепенных;
- не планирую предварительно свой день;
- личная неорганизованность (беспорядок на письменном столе, в комнате и т.п.);
- не всегда знаю, что нужно делать;
- отвлекаюсь на телефонные звонки (и надолго);
- не умею сказать «нет»;
- моя личная недисциплинированность;
- не довожу начатое дело до конца;
- долго раскачиваюсь в начале каждого задания;
- много времени трачу на мелкую и рутинную работу, а до важных дел руки не доходят;
- не знаю своего личного ритма физической и умственной активности;
- очень легко отвлекаюсь (например, на шум).

Пусть вас не смущает большое количество отмеченных вами слабых мест. Определите «свои» три наиболее дорогостоящие и придумайте способ, как их устранить. Одолев три важнейших «поглотителя» времени, вы сможете значительно сократить потери времени.

И, пожалуй, выполним еще несколько мини-упражнений ...

#### **Упражнение «Калибровка»**

Собираясь выполнять какое-либо дело, мысленно «прикиньте», сколько часов и минут для этого понадобится и, сделав его, сравните фактически затраченное время с прогнозируемым. В идеале расхождение между ними должно быть не больше 1-3 минут. Первые результаты появятся уже после трёх-четырёх дней постоянного выполнения этого упражнения на развитие чувства времени, а через несколько недель вы научитесь планировать все дела с максимальной точностью.

### **Упражнение «Хронометраж»**

Это упражнение на развитие чувства времени требует некоторой самоорганизации. Просто ежедневно отмечайте в блокноте, какое время вы затратили на выполнение того или иного дела, а затем проанализируйте, можно ли было его сократить. Так вы научитесь, не нагружая память, концентрировать своё внимание на временных промежутках, что способствует подсознательной тренировке чувства времени. Кроме того, через несколько дней вы и самим временем будете распоряжаться уже иначе.

А теперь, на домашнее задание я задаю вам следующие упражнения:

#### **Упражнение «Оценка периодов»**

Каждый раз, перед тем, как поглядеть на часы, попробуйте угадать, сколько времени они покажут. Постепенно ваши предположения будут всё более соответствовать действительности.

Научившись «угадывать» время с большой точностью, можно усложнить это упражнение. Ложась спать, приказывайте себе проснуться в определённый час без будильника и, не сразу, а через 1-2 недели тренировки это будет получаться.

#### **Упражнение "Определение цикла действия".**

1. В течение дня (через каждый час) задавайте себе вопрос: чем я занят сейчас? какую цель я преследую?

2. Определите, к какому циклу ("начало-продолжение-завершение") относится ваше действие?

3. Завершите то, чем вы заняты сейчас, и только после этого переходите к следующему.

В начале следующего занятия мы начнем обсуждать ваши успехи с его выполнением, спасибо за работу! Встретимся через неделю.

### **Занятие №16**

Уважаемые участники тренинга, давайте вспомним, ранее мы говорили о таких понятиях, как «постановка цели», о «АВС - планировании», и я предлагаю выполнить следующее упражнение, оно напоминает структуру уже ранее пройденных.

Но для начала давайте обсудим упражнения, которые выносились на домашнее задание.

#### **Упражнение «Мои жизненные цели»**

Всем известно, что ясность – залог эффективности. Самой частой причиной потери времени и главным препятствием на пути к успеху является неумение сосредоточиться на необходимой задаче. Поэтому важным этапом в управлении своим временем является четкое определение своих целей, распределение их по степени важности.

Выберите любые важные сферы жизни. Напишите их названия на отдельных листках.

Теперь из этих трех сфер выберите ту, которая является для вас самой важной. Положите тот листок, на котором вы записали ее название, перед собой и задайте себе вопрос: чего я хочу достичь? Можно закрыть глаза и посидеть некоторое время, размышляя над ними. После этого запишите все мысли и образы, какие возникли у вас. Записывайте все, что приходит в голову.

Из оставшихся сфер выберите ту, которая стоит на втором месте по значению, сделайте то же самое.

Возьмите третий листок. Прочитайте название сферы вашей жизни и задайте себе те же вопросы.

Возьмите первый список целей и прочитайте его. Что вы можете еще написать? Может быть, вы захотите что-нибудь вычеркнуть? Исправить?

Пронумеруйте все ваши цели по степени важности от 1 (самая важная) до N (номер последней цели, не самой важной). Отложите список в сторону.

Прочитайте три первых пункта. Задайте себе вопрос: Это действительно самое важное для меня в данной сфере? Если ответ утвердительный, то переверните лист и запишите их на другой стороне. Если вы сомневаетесь, то выберите из тех пунктов, что идут следом, тот, что считаете важным, и затем перенесите на другую сторону листа.

То же самое сделайте со вторым и третьим списками.

Положите перед собой все списки с тремя главными целями. Теперь перед вами более ясная картина того, что вы хотите. Прочитайте свои записи еще раз и задумайтесь: Насколько важны для меня эти цели? Я действительно хочу именно этого? Насколько эти цели реалистичны? Насколько они согласуются между собой? Не противоречат ли они друг другу? Часто люди ставят перед собой значительно больше задач, чем они могут реально выполнить. Для осуществления всего желаемого у них просто не хватит сил, времени, способностей. Поэтому необходимо установить приоритеты, то есть решить: Какие цели являются наиболее важными? С какими можно повременить? На достижение каких целей следует направить свои ресурсы, то есть время, способности, умения?

Сейчас установите приоритеты А, В, С, для каждой из девяти целей, которые вы отобрали из трех важнейших сфер вашей жизни.

1. очень, очень важные цели.
2. очень важные цели.
3. просто важные цели.

Возьмите чистый лист бумаги и запишите на нём сначала цели приоритета А, затем В и С. Посмотрите на список целей приоритета А. Это то, что вы хотите. Это и есть то, на что нужно направить ваши силы и энергию. Вы готовы уже сейчас приступить к их реализации? Каков будет ваш первый шаг?

Итак, давайте подведем итоги ...

Предлагаю высказаться по цепочке, и перейти ко второму упражнению.

### **Упражнение «Пять Пальцев» (по Л. Зайверту)**

Цель: Получение участниками и ведущим обратной связи от группы по результатам работы на тренинге.

Чтобы достижение цели стало реальностью, необходимо постоянно следить за тем, чтобы не сбиться с курса. Для управления такой «тонкой материей», как время, контроль важен особенно. Метод является элементарной мнемотехникой, в которой за каждым из пальцев руки закреплен один из контролируемых параметров качества достижения цели.

Достаточно лишь посмотреть на ладонь правой руки и по первым буквам названий пальцев вспомнить параметры, на основании которых осуществляется контроль. Вот эти параметры (в несколько модифицированном, по сравнению с предложенными Л. Зайвертом, виде):

**М** (мизинец) - Мысли, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?

**Б** (безымянный) - Близость к цели. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических), я сегодня решил?

**С** (средний) - Состояние. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «через силу»?

**У** (указательный) Услуга, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому оказал ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?

**Б** (большой) - Бодрость. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?

Попробуйте прямо сейчас, на этапе завершения нашего занятия, посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат, например, полученной информации :

-Можете ли вы назвать несколько наиболее важных идей, которые вас заинтересовали на занятии, какие у вас возникли мысли (мизинец)?

-Помогут ли знания, полученные на тренинге, в достижении ваших актуальных жизненных целей, ваша близость к цели (безымянный)?

-Были ли на тренинге упражнения, которые изменили ваше состояние (средний)?

-Помогло ли вам занятие лучше понять самого себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть (указательный)?

-Было ли занятие тяжелым, трудным? Сильно ли утомило вас понимание изложенного материала (большой)?

А теперь давайте запишем творческое упражнение для вашей самостоятельной работы.

Нарисуйте в виде рисунка, можно в виде схемы человека «компетентного» во времени.

В начале следующей встречи мы обсудим рисунок каждого участника тренинга.

### Занятие №17

Уважаемые участники тренинга, сегодняшнее занятие я предлагаю начать с обсуждения вашего домашнего задания....

Начнем...

И далее переходим к выполнению очень интересного упражнения.

#### **Упражнение "Важность/срочность".**

Разбейте все свои дела по критериям важности и срочности на 4 группы:

1. Важные и срочные.
2. Важные, но не срочные.
3. Срочные, но не важные.
4. Не важные и не срочные.

Рекомендуемый порядок выполнения дел:

1. "Важные и срочные"- это дела, которым должно уделяться первостепенное внимание. Они должны занимать первое место в вашей повестке дня.

2. "Важные, но не срочные" - это дела, обычно относящиеся к вашим долгосрочным целям (развитие бизнеса, личное и профессиональное развитие и т.д.). Игнорирование этих дел может пагубно отразиться на достижении целей. Поэтому их целесообразно делать в первую очередь.

3. "Срочные, но не важные" - это текущие дела (звонки, переписка, бумажная работа и т.д.). Эти дела невозможно сделать сразу и полностью - они будут всегда. Поэтому лучше написать себе определенный объем этих дел на день, а те, которые остались - перенести на завтра.

4. "Не важные и не срочные" - эти дела можно поставить в конце списка приоритетов.

Образец формы распределения задач по приоритетам (на основе матрицы Эйзенхауэра).

<b>Распределение ежедневных задач по приоритетам</b>			
<b><i>Срочное и важное - высокий приоритет!</i></b>		<b><i>Важное, но не срочное - средний приоритет</i></b>	
<b>Наименование</b>	<b>Время выполнения</b>	<b>Наименование</b>	<b>Время выполнения</b>
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	

<b>Срочное, но не важное - средний приоритет</b>		<b>Не срочное и не важное - низкий приоритет!</b>	
<b>Наименование</b>	<b>Время выполнения</b>	<b>Наименование</b>	<b>Время выполнения</b>
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	

Задание: заполните форму. Распределите Ваши текущие ежедневные работы по четырем квадрантам Матрицы Эйзенхауэра с указанием затрачиваемого времени. Подсчитайте, как распределилось время по четырем квадрантам.

Обработка результатов.

#### Квадрант I.

Те дела, которые требуют немедленного решения. Они и срочные, и важные и так и кричат о себе: "Сделай! Прими решение! Ответь на письмо! Совещание! Приготовь доклад!".

Что Вы получили? Если квадрант I непропорционально разросся, это значит, что сроки и даты управляют Вами, а не Вы своей жизнью. У Вас отсутствует стратегический подход к проблеме. Человек, попавший в такую ситуацию, находится под ежедневным стрессом, вызванным непреходящей кризисной ситуацией. У Вас нет ни времени, ни сил обдумать перспективные планы, подготовить предложения о новом проекте. Вы догоняете уходящий поезд и в один прекрасный момент окажетесь на пустом перроне с разрывом сердца.

Почему? Вы неправильно расставили приоритеты, не умеете делегировать обязанности, не доверяете своим сотрудникам, тянете все нагрузки на себе. При таком положении вещей Вам трудно рассчитывать на повышение, т.к. у Вас нет мнения, видения будущего компании, Вы целиком заняты важными проблемами сегодняшнего дня.

Что делать? Научиться делегировать обязанности, воспитывать себе заместителя, дублера, если хотите, который заменит Вас при необходимости. Подготовить лист обязанностей, которые Ваши сотрудники могут выполнять вместо Вас. Пересмотреть лист приоритетов. Перенести центр тяжести Вашей деятельности в квадрант II.

#### Квадрант II.

Если Вам удалось так распределить время, что квадрант II оказался наиболее заполненным делами, Вас можно искренне поздравить!

Что Вы получили? Вы прекрасно умеете "отделять зерно от плевел", концентрируетесь на главном, имеете свой взгляд на все, поскольку у Вас достаточно времени спокойно поразмыслить о текущих и будущих проектах. У Вас хорошие деловые отношения с Вашими коллегами, Вам есть к кому обратиться с вопросом и за консультацией, если это требуется.

Почему? Ваша система установления приоритетов хорошо подходит для Вашей конкретной деятельности. Вы умеете делегировать обязанности и не тратите время на решение чужих проблем.

#### Квадрант III.

Неважно, однако, срочно? Несущественные мелочи, краткосрочные цели, сиюминутные интересы и проблемы.

Что Вы получили? Вам не кажется, что Вами затыкают все дыры? Или Вы это так сами устроили? Почему Вы выполняете самую неважную часть работы? Кто за Вас делает остальное? Если к тому же второе место по затраченному времени в Вашей матрице занимает квадрант IV, то Вы первый кандидат на увольнение.

Почему? В силу каких-то причин Вы из всех своих должностных обязанностей выбрали только неважные. Если Вы сами признаете, что тратите время на выполнение не-

важных задач, то почему Вы так поступаете? У Вас нет ни четких целей, ни планов, как на ближайшее время, так и на долгосрочную перспективу.

Что делать? Если Вы собираетесь поискать себе другую работу, подумайте вначале, на какую рекомендацию от Вашего теперешнего руководства Вы можете рассчитывать при таком трудовом энтузиазме? Наверное, целесообразнее привести в порядок дела на настоящем месте работы. Для этого необходимо перенести центр тяжести Ваших дел в квадрант II, стать незаменимым и действительно нужным сотрудником. Для этого надо немедленно пересмотреть лист приоритетов, графики выполнения задач, освоить все техники экономии времени.

#### Квадрант IV.

Неважные и несрочные дела. Вам не жаль тратить свою жизнь на выполнение ничемных дел?

Упражнение "Сортировка дел".

С любым делом можно поступить одним из следующих способов:

1. Пренебречь.
2. Поручить другому.
3. Перенести на более поздний срок.
4. Выполнить.

Как решить, с каким делом как поступить?

1. Пренебречь. Если вы сомневаетесь в необходимости выполнения этого дела, просто не выполняйте его сейчас. Скорее всего, никаких негативных последствий это не вызовет. К таким делам могут относиться нечетко сформулированные служебные задания, задания с непонятной целью и т.д.

2. Поручить другому. Определите, требует ли дело вашего личного участия? Если нет - можете смело поручить его другому, четко определив, какой результат вы хотели бы получить. При этом запланируйте время для контроля результата.

3. Перенести на более поздний срок. Оцените, можно ли отложить решение данной задачи? Если это возможно, определите, когда вы начнете работать над этим заданием.

4. Выполнить. Все, что нельзя вычеркнуть, отложить или получить другому, придется выполнить самому. Для этого распределите время, имеющееся в вашем распоряжении в соответствии с количеством и сложностью срочных дел. Составьте расписание, определив примерное время на выполнение одного дела. И старайтесь не отклоняться от составленного расписания.

#### **Упражнение "60/40"**

При планировании рабочего дня стоит оставлять 40 % времени без распределения: 20 % - на непредсказуемые внешние обстоятельства и 20 % - на собственную спонтанную активность.

Для использования этого времени можно внутри дня определить несколько "окон" после единых по содержанию блоков деятельности продолжительностью 40-60 мин.

При таком подходе повышается психологическая устойчивость: в экстренных случаях есть время на преодоление неблагоприятных обстоятельств.

#### **Упражнение "Структурирование информации".**

Для снижения затрат времени на структурирование информации можно использовать следующий прием.

В любом хранилище информации (папка на рабочем столе, корзина бумаг и др.) выделяются две части: структурированная - для длительного хранения информации; неструктурированная - для вновь поступающих материалов.

Ценность этого упражнения в том, что не надо тратить время на структурирование информации по ходу дела. Например, в течение недели на рабочем столе накапливаются

файлы в хаотичном порядке. В определенный же день проводится их сортировка: ненужные - удаляются, а нужные - направляются в тематическую папку.

Итак, а теперь время для обратной связи....

И записываем упражнение для домашнего задания.

В левом столбце запишите определенное занятие (вид деятельности, которым вы занимаетесь). В правом – запишите то место, где занятие это дается вам легко и вам приятно работать. Знание того, где вы сможете выполнить поставленную задачу быстрее, эффективнее и с большим удовольствием позволит вам существенно сэкономить свое время.

Занятие	Место

### Занятие №18

На сегодняшнем занятии мы с вами познакомимся с очень полезной техникой, а затем побеседуем, и под запись я дам порцию полезной информации.

**Упражнение "Последний час".** Эта техника предназначена для изменения отношения к времени, осознанию его ценности для человека. Техника была предложена в своё время Г.Гурджиевым.

Оглянитесь на только что прошедший час, как если бы он был для вас последним часом на земле, и вы только что осознали, что умерли. Спросите себя, довольны ли вы последним часом своей жизни?

А теперь оживите себя вновь и поставьте перед собой цель в течение следующего часа извлечь из жизни немного больше, чем вам удалось в предыдущий час. Определите, где и когда Вам следовало действовать более разумно, а где проявлять спонтанность.

Попробуйте посмотреть на себя как бы со стороны, постепенно избавляясь от всего второстепенного, "наносного". Например, от репутации, престижа, межличностных хитросплетений, бессмысленных страстей и т.п. Упражнение удалось, если Вы начинаете ощущать потребность получать как можно больше ценного от жизни.

Постепенно Вы можете довести быстроту данной техники до буквально нескольких мгновений. Можете каждый час - когда пищат часы или бьют куранты - отводить несколько секунд на беспристрастный анализ минувшего часа и на эффективный настрой на извлечение максимальной пользы из последующего часа.

Ощущения во время проведения техники должны быть ощущениями игры: ведь во время игры нам позволено вообще всё на свете: и умирать самому, и убивать других, и быть другого пола, видеть и слышать несуществующее, - такова суть игры. Поэтому нет ничего страшного, если Вы будете "умирать" каждый день по несколько раз. И эффект от данной техники равен основному эффекту от других игр - жажда жизни, азарт и увлеченность.

А теперь давайте запишем несколько советов по организации вашего рабочего времени, которые, обязательно вам пригодятся в дальнейшем.

#### 1) Выбор приоритетов

Возьмите тетрадь, и запишите шесть самых важных дел на следующий день. Вам надо выбрать из дел значимых, и важных, самые важные. Записали. Затем пронумеруйте их в порядке значимости. На следующий день, когда вы приступите к выполнению первого пункта в вашем списке, не переходите к следующему, пока не завершите пункт первый. Аналогично этому, так же поступаете с пунктом два, три, и так до конца рабочего дня.

#### 2) Следите за уровнем работоспособности

У каждого человека уровень энергии в течение дня изменяется. Определите период, когда вы наиболее работоспособны. Некоторые люди лучше работают по утрам, дру-



гие днём, одни активны сразу после еды, а кто-то борется со сном в течение часа после обеда. Назначайте выполнение наиболее трудных дел на то время, когда вы максимально деятельны.

### 3) Выделяйте время для себя

Наша жизнь - это не только работа. Нам нужно время, чтобы побыть с семьёй, заниматься собой и личными делами. Не позволяйте работе забирать всё время без остатка.

### 4) Группируем однотипные задачи

Этот совет подразумевает не то, что мы выполняем схожие (однотипные) задачи одновременно, а то, что схожие задачи мы выполняем подряд. Схожие задачи – это задачи, которые предполагают применения одного определенного навыка, умения, ресурса. Выполняя сходные (однотипные) задачи одним потоком, помните о том, что даже в таких случаях важно делать перерывы, чтобы работать более продуктивно и с удовольствием.

### 5) Сообщайте другим о том, сколько у вас в распоряжении есть времени

Говорите о том, сколько времени у вас есть в запасе. Ваше время будут ценить еще больше. Многие из окружающих и не подозревают, что у вас есть какие-то дела, они не задумываются, что вы можете куда-то спешить, и делают все в темпе, удобном для них, а не для вас. Причем делают это по привычке и по незнанию вашей загруженности.

### 6) Делайте себе подарки и вознаграждения

Ответьте, пожалуйста, на вопрос: как вам бы хотелось получать заработную плату: каждый месяц или каждые две недели? Уверен, что большинство выбрало второй вариант. Мы так устроены, что, чем чаще мы видим плоды наших трудов, тем больше у нас мотивация. Так почему мы обещаем устроить себе шопинг или сделать выходной только после завершения проекта? Делайте себе подарки и вознаграждения за небольшие осуществленные части проекта, цели или задачи.

И в заключение нашего занятия я предлагаю провести ещё одно упражнение.

**Упражнение «Связующая нить».** Это упражнение помогает осознать неразрывную взаимосвязь всех действий между собой. Оно позволяет наглядно представить тот факт, что уделяя излишнее внимание какому-либо одному занятию, будет нанесен ущерб времени, отведенному для реализации другой цели. Ведущий берет клубок ниток и, оставляя в своей руке его конец, передает моток другому участнику, называя при этом то, чего он хочет достичь. В свою очередь, участник передает полученный клубок дальше по кругу, обмотав вокруг пальца нить и озвучив свою мечту или цель. И так все продолжается до тех пор, пока все члены группы не примут участие в занятии. Обратная связь. Высказывание по кругу, обсуждение сегодняшнего занятия.

## Занятие №19

Итак, уважаемые участники тренинга, сегодняшнее наше занятие будет предпоследним, и первое упражнение будет носить разминочный характер. Но для начала я предлагаю по кругу высказаться о своем состоянии, о своем настроении, и чего хотелось бы получить ещё от нашей тренинговой работы?

Спасибо вам за обратную связь, мне очень приятно получать от вас честные ответы.

А теперь приступим к упражнениям:

### Упражнение «Перекресток на жизненном пути».

Так происходит в нашей жизни, что мы часто стоим перед выбором, и от него зависит порой не только наше настоящее, но и наше будущее. Этот выбор можно представить в виде перекрестка. Дорога привела нас с вами к одному из таких перекрестков. Вы остановились и задумались над тем, по какому пути идти дальше? О чем вы думаете, что вы чувствуете? Итак, перед вами лист бумаги с линией вашей жизни. Возьмите карандаш и отметьте на ней такие перекрестки, когда вам предстояло сделать выбор. Куда вы хотите

прийти? Что возьмете с собой в дорогу из прошлого и настоящего, зависит только от вас. Что встретится вам на пути и чему вам придется научиться, пока остается неизвестным. Однако то, как вы относитесь к своей жизни в целом, к самому себе, безусловно, оказывает влияние на ваше будущее. В Японии говорят, что 80 % нашего будущего зависит от того, сколько времени мы вкладываем в наше настоящее. Чтобы добиться результата, необходимо четко поставить цель и спланировать ее достижение.

И далее выполним ещё несколько практических техник.

#### **Упражнение "Антивремя".**

Каждому из участников предлагается тема для небольшого рассказа. К примеру: «Театр», «Магазин», «Путешествие за город». Получивший тему должен раскрыть ее, описывая все относящиеся к ней события «задом наперед» - как если бы в обратную сторону прокручивалась кинолента.

#### **Упражнение «Свободное время»**

Представьте, что у вас освободилось два часа в день. На что вы сможете потратить это время? Напишите, на что бы вы потратили два свободных часа в день. Пишите те вещи, которые вам по-настоящему дороги. Может быть, это время с родными и близкими, может, занятие хобби, может вам хочется начать свой бизнес. Главное, чтобы это было действительно ваше.

А теперь давайте пойдем дальше, итак, два часа в день умножаем на триста шестьдесят пять дней -это получается семьсот тридцать часов –это тридцать, то есть целый месяц. Следовательно, экономя всего лишь два часа в день, у вас появляется целый месяц свободного времени!

Как бы вы его провели, что бы успели сделать? Дайте поделимся своими размышлениями с группой.

И на сегодня закончим наше тренинговое занятие, не забывайте о домашнем задании, которое подразумевает ежедневные записи.

### **Занятие №20**

Итак, уважаемые участники тренинга, сегодняшнее наше занятие, которое является последним, мы посвятим также выполнению упражнений, но большую часть нашей встречи мы посвятим обратной связи и обсуждению.

Для начала проведем упражнение, которое заставит поразмышлять и задуматься о своей жизни.

#### **Упражнение "Бедность, богатство и Господь Бог".**

Это упражнение дает возможность участникам пережить экстремальные ситуации в воображении и представить себе, к чему на самом деле могут привести изменения, к которым они неосознанно стремятся.

Даже когда наша жизнь протекает вполне благополучно, мы временами испытываем неприятное чувство. Иногда это связано с тем, что мы стремимся реализовать давно поставленные цели, и забываем скорректировать их в соответствии с происходящими внутри нас изменениями. Жизнь вынуждает нас более обстоятельно задумываться над происходящим и подвергать наши цели пересмотру.

Попробуйте пережить в воображении несколько необычных ситуаций. Представьте себе, что вы внезапно впали в крайнюю нужду. Что вы будете делать? Что из вашего имущества вы захотите, пусть даже ценой огромных усилий, сохранить? Какие элементы вашего жизненного уклада вы захотите оставить неизменными? Какие новые возможности откроет для вас бедность?

А теперь представьте себе, что вам досталось огромное состояние. Что это будет означать для вас? Что вы сделаете, прежде всего? Какие возможности это для вас откроет?

Напишите, что вы будете в этой ситуации делать, какие будете строить планы. Ограничение по времени-10 минут.

И, наконец, представьте себя в роли Бога. Что вы измените, что нового создадите, чтобы сделать этот мир лучше. Ограничение по времени-10 минут.

Теперь задумайтесь на время о том, что вам хочется – возможно, уже давно, а может быть, лишь с недавних пор – изменить в своей жизни. Какие цели представляются вам важными? Как вы могли бы изменить свои жизненные планы?

Давайте обсудим...

В какой ситуации было сложнее всего находиться? Почему?

Следующее задание очень напоминает упражнение, которое выносило вам на домашнюю работу, но, я думаю, что учитывая специфику вашей работы, напряженный график и все подобные факторы это упражнение понравится вам больше.

Плюс этого задания в том, что оно очень просто в выполнении, вам не нужно будет производить расчеты по распределению времени, а достаточно взять свой ежедневник и разделить лист на две части.

Первый столбик - это «приоритеты высокой степени» - самые сложные задачи, которые нужно выполнить в первую очередь, это те дела, которые не следует откладывать в «долгий ящик».

Второй столбик - это «приоритеты низкой степени»- это задачи, которые можно отложить.

Таким образом, предлагается проанализировать и определить цель, той или иной задачи.

Если привести пример на бытовом уровне, отбросив специфику профессии, то получается:

«я ем, чтобы получить энергии, или, я играю в компьютерные игры, чтобы потратить кучу времени. После такого анализа своих действий становится ясно, какие дела играют важную роль в нашей жизни, а какие - лишние или бесполезные.

Всем ли понятна цель этого упражнения? Есть ли вопросы?

Вот и подошел к концу наш тренинг. И пришло время подвести итоги сегодняшнего занятия. Сейчас вы можете высказать в группе свои чувства, ощущения, которые испытывали по ходу тренинга, возможно, что-то осталось недосказанным, сейчас вы можете это сделать.

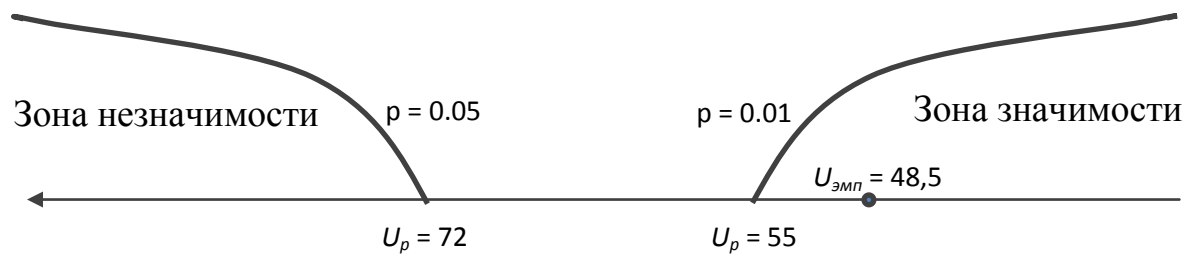
После этого я предлагаю выполнить ещё одно упражнение, которое называется **«Пожелание»**.

Каждый участник высказывает свое пожелание кому-то конкретно или всей группе.

Спасибо огромное, я также хочу присоединиться к вашим пожеланиям, поблагодарить вас за то, что, несмотря на свою высокую профессиональную нагрузку, вы нашли время для нашей работы и показали себя активными, работоспособными и заинтересованными участниками.

Ранжирование контрольной и экспериментальной групп для расчета непараметрического критерия Манна-Уитни посредством вычисления максимальной ранговой суммы

Контрольная группа	Экспериментальная группа	Ранги X R(x)	Ранги Y R(y)
1	—	(1) 6	—
1	—	(2) 6	—
1	—	(3) 6	—
1	—	(4) 6	—
1	—	(5) 6	—
1	—	(6) 6	—
1	—	(7) 6	—
1	—	(8) 6	—
1	—	(9) 6	—
—	1	—	(10) 6
—	1	—	(11) 6
2	—	(12) 17,5	—
2	—	(13) 17,5	—
2	—	(14) 17,5	—
2	—	(15) 17,5	—
2	—	(16) 17,5	—
—	2	—	(17) 17,5
—	2	—	(18) 17,5
—	2	—	(19) 17,5
—	2	—	(20) 17,5
—	2	—	(21) 17,5
—	2	—	(22) 17,5
—	2	—	(23) 17,5
3	—	(24) 27	—
—	3	—	(25) 27
—	3	—	(26) 27
—	3	—	(27) 27
—	3	—	(28) 27
—	3	—	(29) 27
—	3	—	(30) 27
Сумма рангов		168,5	296,5



«Ось значимости» на основе таблицы «Критические значения критерия U Манна-Уитни для уровня статистической значимости  $p \leq 0,05$  и  $p \leq 0,01$ »