**Тренинг МАК – проработка эмоциональное выгорание.**

**Разработчик: Поляница Татьяна Николаевна**

**Цель тренинга:**

1. Исследование темы эмоционального выгорания.
2. Актуализация эмоционального выгорания.
3. Наполнение участников ресурсами для дальнейшей ассимиляции полученного опыта.

(Тренинг рассчитан на участников старше 18 лет, время проведения 90 минут.)

*Список правил. (3 минуты)*

*1. Здесь мы общаемся «на ты». Это создает дружескую, доверительную атмосферу. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта, и способствует раскрепощению участников тренинга.*

*2. Бейджи. Не все еще помнят, как кого зовут, и чтобы не путаться, давайте поможем друг другу.*

*3. Правило пунктуальности (Правило «00»).*

*4. Выключайте, пожалуйста, звук мобильных телефонов. Это иногда сильно отвлекает всю группу.*

*5. Правило указательного пальца. Если участники заметили, что обсуждение превратилось в бардак, звучат выкрики с места, никто никого не слушает… тогда заметивший участник может встать и поднять вверх указательный палец (при этом не говоря ни слова). Каждый, кто заметил человека, стоящего с поднятой вверх рукой с указательным пальцем, тоже встает, вытягивает вверх руку с указательным пальцем, при этом тоже замолкает. И так до тех пор, пока не стихнут все голоса. Только не стоит этим пользоваться тренеру. В данном случае инициатива должна исходить только от участников.*

*6. В эфире одна станция (закон микрофона) – то есть одновременно говорит только один человек. Не перебиваем, внимательно друг друга слушаем. Если в группе с этим большие проблемы, можно «придумать маркер». Говорит только тот, у кого в руках маркер.*

*7. Правило вытянутой руки. Некоторые люди отличаются «долгоговорением». Если чей-то монолог затянулся, участники имеют право вытянуть вперед руку, тем самым показывая, что предмет разговора ясен. Пожалуйста, будьте осторожны с этим правилом. Как правило, в итоге руку начинают вытягивать те, кто как раз и склонен к долгоговорению.*

*8. Правило я-говорения (я-высказывания). Свою точку зрения излагаем от первого лица: «я считаю, я думаю, я чувствую…». Говорим за себя, не следует говорить за всю группу. Не «мы думаем…», а «я думаю», иначе получается, что ответственность перекладывается на кого-то. Говорим о себе от первого лица.*

*9. Правило личной активности. Тренинг от слова «тренировка». Тренинг – это личная тренировка каждого. Мы все читали много книг, но секрет успеха не в знании, а в умении применять. Мало посмотреть, как это делают другие. Важно сделать самому.*

*10. Правило конфиденциальности. Любые обсуждения людей и событий на группе возможны только в рамках этой группы.*

*11. Правило грамотной обратной связи. Говорим не о человеке, а о его поступке, выражаем свое отношение к действиям (ты замахнулся, мне это не понравилось).*

*12. Правило предложение в участники (добровольцы) только себя. Недопустимо на вопрос: «кто хочет выйти для примера» ответить «пусть Вася…».*

*13. Правило актуального общения. Это правило тренинга подразумевает, что все общение в его рамках должно быть подчинено принципу «здесь и сейчас»: обсуждаются актуальные, теперешние мысли, чувства и проблемы, возникающие в группе.*

*14. Правило персонификации высказываний. Любое высказывание про участника группы адресуется ему лично. Не «Некоторым товарищам» и не «Таким, как Алексей», а лично Алексею.*

*15. Правило «СТОП». Это право участника в любой момент «выйти из игры». Некоторым участникам важно знать, что, если им станет тяжело, например, быть откровенными, делиться личными переживания, они всегда могут сказать СТОП.*

**Информация к обсуждению на тренинге. (5 минут)**

Метафорические карты еще называют проективными или ассоциативными. Проекция ‒ это психологический механизм, впервые рассмотренный З.Фрейдом. В классическом психоанализе ‒ этот процесс, посредством которого собственные черты, эмоции, отношения индивида приписываются кому-то другому.

В основе карт лежит метафора. Это слово или выражение, которое употребляет клиент в переносном значении. В его основе лежит сравнение неназванного предмета или явления с каким-либо другим, на основаниях их общего признака.

Распространенной моделью синдрома выгорания К. Маслач и С. Джексона (1981 г.). Они выделяют три его основных составляющих:

1. Эмоциональное истощение обнаруживает себя в чувствах беспомощности, безнадежности, в эмоциональных срывах, усталости, снижении энергетического тонуса и работоспособности, возникновении физического недомогания. Возникает чувство «приглушенности», «притупленности» эмоций, наступает безразличие к потребностям других людей.

2. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В других случаях – повышение негативизма по отношению к людям. При появлении деперсонализации педагог перестает воспринимать воспитанников как личностей. Он дистанцируется, ожидая от них самого худшего. Негативные реакции проявляются по-разному: нежелание общаться, склонность унижать, игнорировать просьбы.

3. Сокращенная профессиональная реализация (или редукция личных достижений) – третий компонент выгорания. Может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Факторы, вызывающие синдром профессионального выгорания, выделяют три группы факторов, оказывающих влияние на развитие синдрома выгорания:

1. К личностным факторам риска «выгорания» относятся склонность к интраверсии; реактивность; низкая или чрезмерно высокая эмпатия; жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки.

2. Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают ролевой конфликт; ролевую неопределенность; неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом (самоактуализацией); низкий социальный статус; ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой (референтной) группе; негативные полоролевые (гендерные) установки, ущемляющие права и свободу личности.

3. К корпоративным (профессионально-организационным) факторам риска выгорания относятся нечеткая организация и планирование труда; монотонность работы; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках исполнения; негативные или «холодные» отношения с коллегами, отсутствие сплоченности; напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег; конфликты, конкуренция; дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки; др.

Ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Его возникновение – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.

Каждый человек имеет индивидуальный, изменчивый профиль ресурсов противодействия выгоранию.

Под ресурсами понимаются внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. Ресурсы подобны иммунитету, имея который можно избежать не только синдрома выгорания, но и других негативных сторон профессии и современной жизни.

1 ШАГ

**Упражнение "Мое эмоциональное состояние." (20 минут)**

Цель: изучение эмоционального состояния участников.

Колоды: СОРЕ, портретные колоды

1. Предлагаем участникам тренинга оценить своё эмоциональное состояние от 0 до 10 баллов. Обсуждаем результат.

2. Просим из колоды карт ВО вытянуть 1 карту:

- просим клиента рассказать, что он видит на карте;

- похоже ли это на его эмоциональное состояние;

- какое это эмоциональное состояние.

2 Шаг

**Упражнение "Причины выгорания" (30 минут)**

Цель: изучение причин эмоционального выгорания участников.

Колоды: СОРЕ, портретные колоды

1. Первая- карта в ВО: «Я - до выгорания». (Какой я? Как работаю? Как отдыхаю? Как питаюсь? и т.д.)

2. Вторая - карта ВС: «Я – сейчас».

Похожи ли образы? Что их отличает? Что изменилось, а что осталось прежним?

3. Три карты берутся ВС: «Три причины, которые «помогли мне прийти к данному эмоциональному состоянию»

4. Берем одну карту ВС: «Если бы причины умели говорить, то чтобы они мне сказали?». Обсуждение.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| «Я - до выгорания» | | | «Я – сейчас». | | |
| 1 причина | | 2 причина | | 3 причина | |
| Что бы сказали причины | | | |

3 Шаг

**Упражнение «Открытие» (30 минут)**

Цель: открытие ресурсов эмоционального состояния участников.

Используемые колоды Cope и Saga, или, любая ресурсная колода

Просим участников тренинга сосредоточиться на эмоциональном состоянии (из колоды Cope) выбрать по одной карте для каждой стратегии. Эти карты должны отвечать на вопрос:

1. «Чувства»: что я должен чувствовать, или какие чувства проявлять, чтобы повлиять (разрешить полностью или частично) на травмирующую ситуацию, или облегчить свое переживание.

2. «Ум»: как с точки зрения логики, планирования и анализа, я могу повлиять на ситуацию, или облегчить свое эмоциональное состояние.

3. «Деятельность»: что я должен сделать (физически), чтобы повлиять на свое эмоциональное состояние.

4. «Социальное взаимодействие»: с кем/где/как/какими я могу взаимодействовать и общаться людьми, чтобы повлиять на свое эмоциональное состояние.

5. «Игра воображения»: как с помощью творчества и фантазий, я могу повлиять на свое эмоциональное состояние.

6. «Вера»: Вера во что, или в кого мне поможет, чтобы повлиять на свое эмоциональное состояние.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Чувства» | «Ум» | «Деятельность» |
| «Социальное взаимодействие» | «Игра воображения» | «Вера» |

**Упражнения «Пожелания» завершение тренинга. (2 минуты)**

Цель: положительное эмоциональное завершение тренинговой работы.

Из колоды Татьяны Зинкевич – Евстигнеева «Сокровищница жизненных сил» предложить участникам ВЗ выбрать карту пожелания.

1.Что несет вам карта.