



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)  
ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

*по дисциплине «Профилактика и преодоление эмоционального выгорания»*

Владивосток  
2022

Перечень форм оценивания, применяемых на различных этапах формирования  
компетенций в ходе освоения дисциплины  
«Профилактика и преодоление эмоционального выгорания»

№ п/п	Контролируемые разделы/темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства	
				текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Раздел 1. Теоретические основы профилактики и преодоления эмоционального выгорания	УК-6.2 Понимает и формулирует принципы самоорганизации и управления своим временем	Знает и понимает принципы самоорганизации и управления своим временем.	УО-1 УО-4	-
			Умеет организовывать свое время на основе принципов самоорганизации.		
			Владеет принципами самоорганизации и применяет их на практике для управления своим временем		
2	Раздел 2. Методы оптимизации уровня эмоционального выгорания	УК-6.3 Планирует и определяет задачи саморазвития на различных этапах личностного и профессионального самоопределения	Знает и понимает принципы планирования и реализации задач саморазвития на различных этапах личностного и профессионального самоопределения	УО-1 ПР-9	-
			Умеет планировать и реализовывать траекторию саморазвития на различных этапах профессионального самоопределения		
			Владеет способами саморазвития и реализации траектории саморазвития		
4	Зачет	УК-6.2 УК-6.3		-	ПР-1

## **Текущая аттестация по дисциплине «Профилактика и преодоление эмоционального выгорания»**

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Профилактика и преодоление эмоционального выгорания» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий (УО-1 собеседование, УО-4 групповая дискуссия, ПР-9 индивидуальный проект) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

### **Оценочные средства для текущего контроля**

#### **1. Вопросы для собеседования (УО-1):**

1. Понятие стресса. Причины и источники стресса.
2. Симптомы и диагностика стресса. Типы реагирования на стресс.
3. Сущность и содержание профессионального выгорания.
4. Источники выгорания: организационный, межличностный, личный.
5. Физические, психологические, поведенческие и соматические симптомы выгорания.
6. Определение степени выгорания.
7. Социально-психологические факторы риска выгорания: социальная незащищенность, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, карьера и оплата труда.
8. Личностные факторы риска выгорания: локус контроля, акцентуация характера, эмпатия, самооценка, уровень притязаний и др.
9. Профессиональные факторы риска выгорания: ролевые и организационные факторы.
10. Неудовлетворенность осуществлением смысла жизни и ее качеством как причина и следствие выгорания.
11. Двухфакторная, трехфакторная и четырехфакторная модели выгорания.
12. Процессуальные (стадиальные) модели выгорания.
13. Фазовая модель выгорания.
14. Социальная поддержка и социальная интеграция как защита от выгорания.
15. Профилактика профессионального выгорания юристов. Техники снижения эмоционального напряжения.
16. Модели и стратегии преодолевающего поведения как ресурс стрессоустойчивости.

17. Навыки психической саморегуляции как внутренний ресурс.

18. Примеры психотехник: контроль внешних проявлений эмоций, управление нервно-психической напряженностью и настроением, управление состоянием с помощью переключения внимания. Какие предварительные определения стресса вы могли бы дать?

*Требования к представлению и оцениванию результатов собеседования:*

1. Собеседование по вопросам проводится в устной форме.
2. Вопросы для собеседования выбираются исходя из изучаемого раздела и темы.
3. Ответ должен быть полным, логично построенным и структурированным.
4. В ответе должны использоваться теоретические знания о стрессе, научные определения.

## **2. Групповая дискуссия (УО-4):**

Групповая дискуссия проводится по Теме «Синдром эмоционального выгорания: феномен профессиональной деятельности специалиста». Цель – освоение и практическое применение студентами эффективных методов и техник по преодолению выгорания в ходе профессиональной деятельности в сфере юриспруденции. Тема дискуссии заявляется заранее. Очерчивается примерный круг вопросов для обсуждения:

- Психологические исследования синдрома эмоционального выгорания.
- Внешние и внутренние факторы эмоционального выгорания.
- Специфика эмоционального выгорания в юридической среде.
- Личностные характеристики, обуславливающие стрессоустойчивость.
- Эмоциональное выгорание как личностная деструкция юристов.
- Личностные и профессиональные кризисы как условия развития эмоционального выгорания.
- Проблема диагностики эмоционального выгорания у специалистов юридических профессий.
- Индивидуальная профилактическая работа.
- Программа профессионального самосохранения юристов.

*Требования к представлению и оцениванию результатов групповой дискуссии:*

1. Групповая дискуссия по проблеме проводится в устной форме в учебной группе.
2. Высказывания во время дискуссии должны строиться на основе материала из всех разделов дисциплины с опорой на основные и дополнительные источники по теме
3. Приветствуются междисциплинарные отсылки.

4. Значимым элементом считается умение подвести итог дискуссии, показать общую логику изменения взглядов ученых на проблему и обозначить современные тенденции в ее решении.

### **3. Проект (ПР-9):**

Проект «Оценка индивидуальной системы профессионального выгорания». Студентам индивидуально предлагается выполнить несколько учебных заданий, объединенных темой проекта.

1) Выполнить: а) методику «Диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), б) методику диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова), методику «Колесо жизненного баланса» (Пол Дж. Майер).

Цель выполнения методик – познакомиться с подходами в изучении эмоционального выгорания и получить индивидуальные результаты, позволяющие оценить индивидуальный уровень выраженности различных моделей преодолевающего поведения. Результаты методики оформить в виде текста, в котором будут отражены следующие вопросы:

- как определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам;

- определить личные карьерные ориентации в начальные годы развития карьеры;

- как вы оцениваете эффективность использования вами именно этих моделей;

- выявить: чем наполнена жизнь; что стоит в приоритете; какая сфера нуждается в дополнительном внимании;

2) Следующее задание предполагает описание и оценку индивидуальных способов снижения профессионального выгорания. Для этого студенту надо составить список из 5-10 способов снижения профессионального выгорания (которые лично используются в практике снижения стрессов, влияющих на профессиональное выгорание). Затем надо проранжировать личную значимость каждого способа от 10 до 1 балла (10 – используете часто, 1 – редко) и описать способы, занявшие первые три ранга. Подкрепить примерами.

3) Проанализировать личный профиль профессионального выгорания и личную модель управления выгоранием.

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

Инструкция:

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов

средней интенсивности. СЭВ - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

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

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

Текст опросника:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто

- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

8. Я чувствую угнетенность и апатию.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

13. Моя работа все больше меня разочаровывает.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

14. Мне кажется, что я слишком много работаю.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко

- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

18. Во время работы я чувствую приятное оживление.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда

- часто
- очень часто
- каждый день

21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

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

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

### **Обработка результатов теста:**

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

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

Ключ к тесту:

Опросник имеет три шкалы:

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

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

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

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

Эмоциональное истощение проявляется в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодуши-

ем, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

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

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

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

«Якоря карьеры», – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека.

Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

#### **Тестовый материал**

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.

2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.

3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.

5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.

6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.

8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.

9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.

10. Быть первым руководителем в организации.

11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.

13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

14. Соревноваться с другими и побеждать.

15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.

16. Создать новое коммерческое предприятие.

17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.

19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.

20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

### **Ключ к тесту:**

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

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

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

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

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

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

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Интерпретация результатов теста:

Краткое описание ценностных ориентацией в карьере.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в матери-

альном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов. Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

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

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

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно.

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

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

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

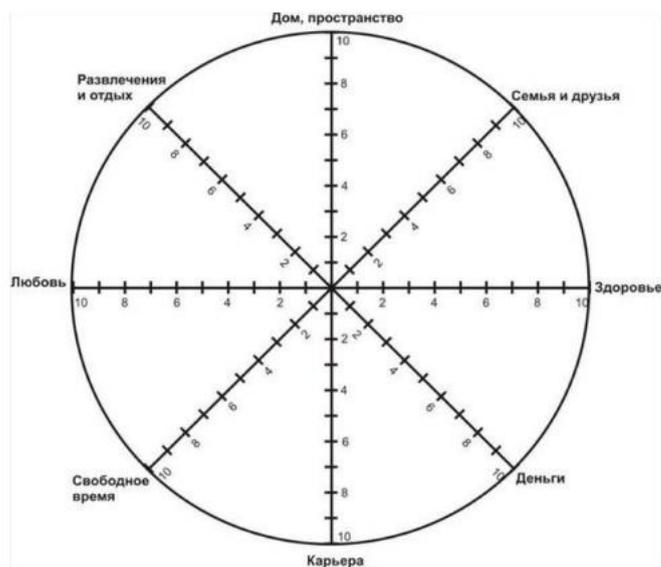
**Методика «Колесо жизненного баланса» (Пол Дж. Майер)**

Цель:

1. Выявить:

- Чем наполнена жизнь;
  - Что стоит в приоритете;
  - Какая сфера нуждается в дополнительном внимании;
2. Определить шаги, которые повлияют на ситуацию.

Бланк для работы (можно распечатать готовый или нарисовать самому)



1 часть упражнения

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

Наиболее часто выделяют следующие направления:

- Здоровье
- Личностный рост
- Внутренний мир
- Карьера
- Хобби
- Семья
- Отношения с окружающими
- Отдых
- Воспитание детей
- Внешний вид
- Спорт

- Учеба
- Любовные отношения
- Деньги

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

#### 2 часть упражнения

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

Вопросы, на которые необходимо ответить:

1. Какая сфера, на Ваш взгляд, ключевая?
2. Какого результата Вы хотите добиться?
3. Как Вы это узнаете?
4. Что это Вам даст?
5. От чего придется отказаться?
6. Как это повлияет на другие сферы жизни?
7. Какие действия помогут улучшить удовлетворенность в этой сфере на + 1?
8. Какие сильные стороны Вы можете применить, чтобы достичь изменений быстрее или лучше?
9. К кому можно обратиться, чтобы получить недостающие знания или поддержку?
10. Запишите 2-3 конкретных шага.

*Требования к представлению и оцениванию результатов проекта:*

1. Проект выполняется самостоятельно и является индивидуальным проектом.
2. Проект оформляется в виде напечатанного текста, в котором отражены все три элемента проекта. Общий объем 9-12 страниц.
3. Все элементы должны быть выполнены в полном объеме, подкрепляться примерами и содержать выводы.
4. Результат должен демонстрировать аналитические навыки обучающихся.

### **Промежуточная аттестация по дисциплине «Профилактика и преодоление эмоционального выгорания»**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Профилактика и преодоление эмоционального выгорания» проводится в соответствии с локальными

нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Промежуточная аттестация проводится на основе рейтинговой системы по результатам выполнения заданий текущей аттестации. Студенты, которые не справились с заданиями текущей аттестации могут сдать зачет комиссии в форме тестовых заданий.

## **Оценочные средства для промежуточного контроля**

### ***Банк тестовых заданий***

1. Автор идеи «burnout» - выгорания:
  - а) Маслах;
  - б) Фройденбергер;
  - в) Хобфул;
  - г) Фрейд.
2. В каких годах прошлого столетия изучение эмоционального выгорания выделилось в отдельную проблему:
  - а) 20-х;
  - б) 50-х;
  - в) 70-х;
  - г) 90-х.
3. Фаза эмоционального выгорания, которой не существует:
  - а) истощение;
  - б) напряжение;
  - в) резистенция;
  - г) депрессия.
4. По какой фразе наиболее точно можно определить, что у работника развивается эмоциональное выгорание:
  - а) «Моя семья меня достала!»
  - б) «И так в жизни много проблем, а тут ещё такой начальник!»
  - в) «Так плохо себя чувствую, даже на работу идти не хочется!»
  - г) «От этой работы в жизни только проблемы!»
5. Автор стрессовой теории:
  - а) Холл;
  - б) Селье;
  - в) Пиаже;
  - г) Морроу.
6. Основная причина эмоционального выгорания по Н.Ладзиной – это несоответствие между:
  - а) личностью и работой;
  - б) личностью и семьёй;
  - в) принципами работника и принципами начальника;
  - г) желаниями и возможностями.

7. Первая групповая форма работы с эмоциональным выгоранием получила название:

- а) тренинг борьбы со стрессом;
- б) врачебные тайны;
- в) группы Чернисса;
- г) Балинтовские группы

8. Симптом первой фазы эмоционального выгорания:

- а) симптом «загнанности в клетку»;
- б) симптом «пятого угла»;
- в) симптом «что воля, что неволя»;
- г) симптом «ограничения свободы».

9. Традиционно факторы, вызывающие эмоциональное выгорание, группировались на два блока:

- а) рабочие и личностные;
- б) организационные и человеческие;
- в) внутренние и внешние;
- г) деловые и индивидуальные.

10. Укажите одно из приоритетных направлений в изучении эмоционального выгорания:

- а) исследование внутринациональных особенностей;
- б) развитие кросс-культурных исследований;
- в) развитие исследований рас и народов.

11. Фаза, к которой принадлежит симптом «личностной отстранённости, или деперсонализации»:

- а) резистенция;
- б) напряжение;
- в) истощение.

12. Первый этап в борьбе с эмоциональным выгоранием:

- а) разъяснение;
- б) информирование;
- в) оповещение;
- г) указание.

13. Что из нижеперечисленного является рекомендацией по профилактике эмоционального выгорания:

- а) игнорирование начальства;
- б) ориентировка только на личные цели;
- в) ограничение общения с коллегами;
- г) использование перерывов в работе.

14. Какой тренинг наиболее эффективен для профилактики эмоционального выгорания:

- а) тренинг личностного роста;
- б) коммуникативный тренинг;
- в) тренинг профессионального роста;
- г) тренинг продаж.

15. Кто в первую очередь отвечает за эмоциональное благополучие работника:

- а) менеджер по кадрам;
- б) психолог организации;
- в) начальник организации;
- г) сам работник.

16. Автор опросника по выявлению эмоционального выгорания:

- а) Н.Ладзина;
- б) В.Бойко;
- в) И.Ширинский;
- г) Н.Осухова.

17. Какой фактор, влияющий на развитие эмоционального выгорания, относится к внутренним:

- а) психологически трудный контингент;
- б) дестабилизирующая организация деятельности;
- в) интенсивная интериоризация обстоятельств профессиональной деятельности;
- г) стимулирование работников.

18. Уберите несуществующий симптом фазы резистенции:

- а) прекращение эмоционального потока;
- б) эмоционально-нравственная дезориентация;
- в) расширение сферы экономии эмоций;
- г) редукция профессиональных обязанностей.

19. Что такое эмоциональное выгорание по своей сути:

- а) болезнь;
- б) психическое расстройство;
- в) стойкий затянувшийся стресс;
- г) депрессия.

*Требования к представлению и оцениванию тестов:*

1. Тесты выполняются письменно на заранее заготовленных бланках.
2. В комплект тестовых заданий включается 20 заданий, относящихся к разным разделам и темам дисциплины.
3. Оценивание стандартизированное, осуществляется по количеству допущенных ошибок.