

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт образования и социальных наук
Кафедра педагогики и образовательных технологий

Утверждена распоряжением
по институту
от «28» февраля 2020 г. № 14-р/20

Допущена к защите
«06» июня 2020 г.
Зав. кафедрой педагогики
и образовательных
технологий к.п.н., доцент
Халяпина Л.В.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

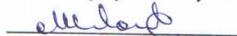
Психолого-педагогическая профилактика синдрома эмоционального
выгорания у сотрудников образовательных организаций

Рецензент:

Позднякова Ирина Робертовна,
кандидат педагогических наук,
проректор по учебно-методической работе,
ФГБОУ ВО «Гжельский государственный
университет»

Выполнил:

Лосева Мария Сергеевна,
студентка 2 курса, группы ППО-м-о-18-1
направления 44.04.02 «Психолого-
педагогическое образование»
очной формы обучения



Нормоконтролер:

Мищерина Ирина Владимировна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры педагогики и
образовательных технологий

Научный руководитель:

Мищерина Ирина Владимировна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры педагогики и
образовательных технологий

Дата защиты

«25» июня 2020 г.

Оценка _____

Ставрополь, 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт образования и социальных наук
Кафедра педагогики и образовательных технологий
Направление 44.04.02 - Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) «Практическая психология образования»

«УТВЕРЖДАЮ»
Зав. кафедрой
Л.В. Халяпина
«11» сентября 2019 г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент: Лосева Мария Сергеевна, группа ППО-м-о-18-1

1.Тема: Психолого-педагогическая профилактика синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

Утверждена распоряжением по институту от «28» февраля 2020 г. № 14-р/20

2.Срок представления работы к защите «22» июня 2020 г.

3.Исходные данные для научного исследования: теоретические основы исследования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

4.Содержание магистерской работы:

Введение

4.1. Феномен эмоционального выгорания как психологическая проблема современности: понятие и характерные особенности.

4.2. Специфика эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций..

4.3. Условия психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

4.4. Диагностика уровня эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

4.5. Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

4.6. Сравнительный анализ результатов.

4.7. Заключение.

4.8. Список литературы.

Приложение.

Дата выдачи задания: «11» сентября 2019 г.

Руководитель работы и консультант по разделам _____ И.В. Мищерина

Задание к исполнению принял «11» сентября 2019 г.  М.С. Лосева

Содержание

Введение.....	4
1. Теоретические основы исследования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций	
1.1. Феномен эмоционального выгорания как психологическая проблема современности: понятие и характерные особенности.....	9
1.2. Специфика эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.....	15
1.3. Условия психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.....	20
Выводы по первой главе.....	30
2. Экспериментальная работа по исследованию синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций	
2.1. Диагностика уровня эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.....	32
2.2. Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.....	39
2.3. Сравнительный анализ результатов.....	42
Выводы по второй главе.....	47
Заключение.....	48

Список использованной литературы.....	50
Приложения.....	57

Введение

Актуальность исследования. В условиях преобразований, происходящих в российском обществе, особую актуальность приобретает проблема эффективности профессиональной деятельности, в том числе в сфере образования. Для того чтобы обеспечить и поддерживать высокий уровень деятельности педагогического персонала в образовательных организациях, необходимо обратить внимание на такой психологический аспект, как эмоциональное выгорание педагогов. По данным статистики, от 12% до 48% педагогов имеют сформированный синдром эмоционального выгорания. Выгорание, по существу, ответ на хронический эмоциональный стресс, следствие «душевного переутомления».

Актуальность исследования состоит в том, что современный педагогический работник призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий. Освоение нового содержания, форм и методов обучения, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в

обществе и информационном поле деятельности, – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу. От психологического здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его воспитанников. Действие многочисленных эмоциогенных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к формированию симптомов синдрома эмоционального выгорания. Результатом этих процессов является снижение качества профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения и роли.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации сотрудника образовательной организации.

Проблемы профессионального становления и развития субъекта, формирования индивидуального стиля деятельности освещены в работах К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, Е.А. Климова, А.Н. Леонтьева, В.Д. Шадрикова и других классиков отечественной психологии. Более частные вопросы негативных вариантов развития личности в профессии – профессиональные деформации, деструкции, отклоняющееся поведение, – выступают

центральной темой в трудах С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Т.А. Жалагиной, Э.Ф. Зеера, Е.Ю. Пряжниковой и др. Общие и частные вопросы психологической профилактики профессионального выгорания личности довольно широко освещены в современных научных источниках, кандидатских и докторских диссертациях (Д.А. Андреева, Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров, Л.С. Павлова и др.)

С нашей точки зрения, проблема синдрома эмоционального выгорания наиболее объективно исследована в работах американского психиатра Х. Фреденбергера, социального психолога К. Маслач, в которых они определяют эмоциональное выгорание как физическое и эмоциональное истощение и утрату полноценного восприятия окружающей действительности, в том числе и в профессиональной деятельности. Среди отечественных публикаций последних лет следует отметить, прежде всего, работы В.В. Бойко, в которых детально описаны собственно синдром эмоционального выгорания, стадии его формирования и характерные симптомы.

Приведенный краткий обзор, характеризующий степень научной разработанности рассматриваемой проблематики, позволяет констатировать, что на сегодняшний день сформирована достаточно развернутая теоретико-концептуальная и методическая база ее изучения, верифицированная в целом ряде экспериментальных исследований. Однако особо актуальной при рассмотрении данной проблемы становится разработка организационно-методических условий, связанных с обеспечением психолого-

педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Необходимо обратить внимание, что при профилактической работе по проблеме эмоционального выгорания следует ориентироваться на создание организационно-методических условий, направленных на сохранение здоровья педагогов, снижение риска формирования синдрома эмоционального выгорания и появления кризиса профессии в целом.

Несмотря на то, что вопрос о профилактике эмоционального выгорания достаточно исследован в отечественной и зарубежной литературе, в настоящее время сохраняется противоречие между необходимостью проведения профилактической работы с педагогами и недостаточной ее организационно-методической и содержательной проработанностью в условиях образовательных организаций.

Из данного противоречия вытекает **проблема**: каковы условия психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных организаций?

Цель исследования: выявить и обосновать психолого-педагогические условия профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Предмет исследования: психолого-педагогическая профилактика синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Гипотеза исследования: психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций будет результативной только в том случае, если:

- проводится своевременная и качественная диагностика уровня эмоционального выгорания, периодически осуществляется мониторинг изменений данного психологического феномена у сотрудников, а также определяются личностные особенности сотрудников, которые способствуют совладающему поведению со стрессами и другими психо-эмоциональными проблемами;

- разработана и апробирована программа по психолого-педагогической профилактике эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций, которая нацелена на создание благоприятного социально-психологического климата в рабочем коллективе, а также на формирование таких умений и навыков, которые будут ориентированы на стрессоустойчивость и саморегуляцию сотрудников.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены следующие **задачи исследования:**

- изучить литературу по проблеме исследования;
- раскрыть особенности эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций;

- определить условия психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций;

- разработать, апробировать и оценить эффективность программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Теоретико-методологическую основу исследования составили следующие положения:

- теория деятельности – А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.М. Гальперин, А.В. Петровский и др.;

- субъектный подход – Л.С. Выготский, А.А. Ухтомский, В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов и др.

- теория эмоционального выгорания – Т.В. Форманюк, Т.С. Яценко, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Гнездилова, Н.В. Мальцева, К. Маслач, С. Джексон и др.

Методы исследования: теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, эксперимент.

Научная новизна исследования заключается в обосновании психолого-педагогических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Теоретическая значимость исследования определяется теоретическим обоснованием психолого-педагогических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации программы по

психолого-педагогической профилактике синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций. Предложенная психолого-педагогическая программа носит прикладной характер и может быть интересна всем, кто занимается проблемами синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Эмпирическая база исследования: образовательные организации города Ставрополя.

Структура выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

1. Теоретические основы исследования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

1.1 Феномен эмоционального выгорания как психологическая проблема современности: понятие и характерные особенности

В настоящее время общество переживает такие темпы развития, которые непосредственным образом оказывают влияние на трудовую деятельность всех работников нашей

страны. Повышенные требования к сотрудникам, к организации труда часто приводят к тому, что у работников происходит своего рода накопление стресса, и как следствие, может проявиться эмоциональное выгорание. Постоянные стрессовые ситуации на работе собираются в «снежный ком» и в дальнейшем приводят к тому, у человека наблюдается апатия, нервозность, раздражительность, отсутствие стимула к трудовой деятельности, нежелание поддерживать коммуникативные связи с коллегами, начальством и семьей, частые конфликты и ссоры на работе и дома [1].

На сегодняшний день проблема возникновения профессионального стресса является одной из наиболее злободневных, она привлекает умы психологов, психотерапевтов, философов, педагогов и др. Тем не менее вопрос о том, как появляется профессиональный стресс и каким образом он влияет на человеческую жизнь, остается не до конца решенным, что определяет актуальность нашего исследования.

Стоит отметить, что любая трудовая деятельность сопряжена с тем, что человек, устраиваясь на работу (или уже работая долгое время на определенной должности), может столкнуться с различного рода трудностями: адаптацией в рабочем коллективе, настраиванием коммуникативных связей, совладанием с увеличивающимися служебными нагрузками, отсутствием понимания того, что от него требует начальство, невозможностью продвижения по карьерной лестнице и др. Обозначенное, безусловно, может привести к развитию депрессий и накапливаю стресса, что в итоге будет нести прямую угрозу как физическому, так и

психоэмоциональному здоровью личности. Так, в октябре 2015 года в ходе проведения конференции в Москве «Синдром выгорания – вызов XXI века: Пути его коррекции в медицинской, психологической и педагогической практике», многими учеными было отмечено, что в России профессиональный стресс на рабочем месте – это не исключение, а ежедневная реальность практически для каждого человека, которая постепенно превращается в «болезнь XXI века». Также аналитиками, которые выступали на обозначенной конференции, было отмечено, что профессиональный стресс уже достиг масштабов «глобальной эпидемии». И данное утверждение не беспочвенно, так как уже некоторое время стресс выделен в отдельную рубрику (Невротические, связанные со стрессом и соматоформные расстройства (P40-P48)) в Международной классификации болезней (МКБ-10).

Также представляет интерес следующая точка зрения американского педагога и оратора-мотиватора Д. Карнеги, который полагает, что многие современные болезни человек приобретает ввиду чрезмерной суетливости, нервозности и постоянных беспокойств. По его мнению, любой стресс или беспокойство тождественны с жестокими пытками, применяемыми в далеком прошлом китайцами, испанской инквизицией и немецких концентрационных лагерях при Гитлере. Такие пытки проводились следующим образом: пленному связывали все конечности и ставили под мешок с водой, с которого постоянно падали капли воды. Сначала человека никак не затрагивало данное действие. Но с течением некоторого времени пленный начинал испытывать

невыносимые муки психологического характера. В данном случае нельзя не согласиться, что стресс и беспокойство – это те же капли воды, которые могут довести человека до безумия или самоубийства [4].

Итак, обозначив, насколько губительными свойствами обладает стресс для человека, перейдем к исследованию того, что представляет собой профессиональный стресс и каком образом он соотносится с синдромом эмоционального выгорания.

Так, профессиональный стресс представляет собой психоэмоциональный феномен, который имеет свойство выражаться в психических и физических реакциях на напряженные ситуации, которые периодически возникают в ходе осуществления индивидом трудовой деятельности. Сам же термин «синдром эмоционального выгорания» появился на свет сравнительно недавно: почти пятьдесят лет назад (в 1974 году) американский психиатр Х.Дж. Фрейденберг совместно с Г. Нортоном смогли дать интерпретацию понятию синдрома эмоционального выгорания и определили его как «постепенный процесс утраты человеком эмоциональной, когнитивной и физической энергии, сопровождающийся симптомами эмоционального и умственного истощения, частого физического утомления, личной отстраненности и отсутствия удовлетворения выполненной работой» [2]. Указанное определение актуально и по сей день.

Стоит отметить, что Кристина Маслач в числе первых исследовала проблему эмоционального выгорания. Она выпустила книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за

сочувствие». Эмоциональное выгорание возникает в результате того, что идет накопление отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Вследствие чего возникает истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

Наиболее полной и обоснованной классификацией симптомов выгорания считается классификация, предложенная В. Шауффели и Д. Энзманном. Авторами были выделены 132 симптома выгорания, которые они объединили в 5 основных групп:

- 1) аффективные;
- 2) когнитивные;
- 3) физические;
- 4) поведенческие;
- 5) мотивационные.

С точки зрения авторов, симптомы выгорания проявляются на трёх уровнях: индивидуально-психологическом, межличностном и организационном [5].

К. Шернис выделяет три стадии профессионального выгорания:

1. Первая стадия характеризуется дисбалансом между ресурсами и требованиями среды, что порождает стрессовое состояние.

2. На второй стадии у работника возникают краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение.

3. Третья стадия проявляется в изменениях мотивационной сферы профессионала и его поведения, где

ведущим симптомом является негуманное (бездушное) обращение с окружающими [32].

Ведущей детерминантой возникновения выгорания, с точки зрения автора, является адекватность выбранного субъектом способа преодоления стресса [15].

Несмотря на несомненный вклад в изучение профессионального выгорания, процессуальные модели, предложенные западными психологами, в основном носят описательный характер. Их отличает разнородность и мозаичность, снижающие их практическую ценность.

В зарубежных исследованиях феномена эмоционального выгорания можно выделить две основные точки зрения в его понимании. Выгорание понимается либо как некий комплекс относительно независимых друг от друга симптомов, которые объединяются в более крупные блоки, либо как процесс, сопутствующий профессиональному развитию человека и имеющий стадийный характер [22].

Значительное количество эмпирических исследований в рамках данного подхода направлено на выявление роли личностных характеристик на формирование признаков эмоционального выгорания.

Г. Фраунбергер описывает «выгорающих» профессионалов как сочувствующих, гуманных, мягких, увлекающихся, идеалистов, ориентированных на людей, и, одновременно, неустойчивых, интровертированных, одержимых навязчивыми идеями (фанатичных), «пламенных» и легко солидаризирующихся [17].

Э. Махер выделяет в качестве факторов, инициирующих выгорание авторитаризм и низкий уровень эмпатии [33].

М.Г. Дмитриев считает, что эмоциональное выгорание проявляется тогда, когда общение сопровождается когнитивной сложностью или эмоциональной насыщенностью. Чем чаще и длительнее возникают такие контакты с разрушительной и раздражительной характеристикой, тем больше возрастает синдром «выгорания». Таким образом «выгорание» соотносится с качеством и количеством взаимодействий, которые специалист имел со своими клиентами, подчиненными, подопечными.

Д. Гринберг считает, что «выгорание» может охарактеризовываться как эмоциональным, так и физическим, когнитивным истощением. Проявляется такими симптомами: учащением жалоб на здоровье, ухудшением чувства юмора, изменением продуктивности работы, сильным снижением самооценки и др.

Е.П. Ильин определил, что скорость эмоционального выгорания зависит как от личностных особенностей (эмоциональная неустойчивость, необщительность, высокая реактивность и эмпатия, импульсивность), так и непосредственно от производственных факторов, которые в свою очередь приводят к оценке специалистом собственной работы как не достаточно значимой, неудовлетворенности своим профессиональным и личностным ростом; переживанию нехватки самостоятельности и излишнего контроля над собой; ролевой неопределенности как следствию нечетких к нему требований; не достаточной нагрузке или же перегрузке текущими трудовыми обязанностями.

Синдром профессионального выгорания у личности развивается постепенно. Как считает Н.Г. Осухова, синдром проходит 3 стадии:

1 стадия. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и яркости переживаний. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе. Исчезают эмоции повышающие настроение. Выявляется отстраненность в личном взаимодействии с членами семьи, близкими друзьями. Повышается тревожность. По возвращении домой человек чаще всего хочет остаться в одиночестве, наедине с самим собой.

2 стадия. Появляются недоразумения с подчиненными, воспитанниками. Специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов, воспитанников. Далее неприязнь проявляется в присутствии коллег, клиентов, воспитанников. Вначале это с трудом придерживаемая антипатия, но далее это и вспышки раздражения. Такое поведение специалиста - это неконтролируемое и не осознаваемое им самим проявление самосохранения при межличностном общении, превышающем сам безопасный для организма уровень.

3 стадия. Уже притупляются представления о ценностях жизни.

Эмоциональное отношение к миру «уплощается», специалист становится достаточно опасно равнодушным ко всему, и даже к своей собственной жизни.

Итак, подводя итог проведенному исследованию, следует сделать выводы:

1. на сегодняшний день общество переживает такие темпы развития, которые непосредственным образом оказывают влияние на трудовую деятельность любого профиля. Повышенные требования к сотрудникам, к организации труда часто приводят к тому, что у работников происходит своего рода накопление стресса, и как следствие, может проявиться эмоциональное выгорание;

2. стресс на рабочем месте – это не исключение, а ежедневная реальность практически для каждого человека, которая постепенно превращается в «болезнь XXI века»;

3. в настоящее время в психологической доктрине отсутствует единое мнение по поводу того, как взаимосвязаны между собой такие понятия, как профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания. Дискуссии по обозначенному вопросу не прекращаются как в зарубежной, так и в отечественной литературе.

1.2 Специфика эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

На сегодняшний день общество переживает стремительные темпы развития, возрастают в колоссальных масштабах физические и психоэмоциональные нагрузки на людей, растет объем получаемой информации, количество выполняемых задач на рабочем месте увеличивается изо дня в день, что, несомненно, откладывает отпечаток и на трудовую деятельность, требования к которой, как мы наблюдаем, все только ужесточаются. А в связи с тем, что в

настоящее время весь мир переживает борьбу с пандемией COVID-19, трудовая деятельность граждан всех государств находится в особых условиях: кто-то лишился работы, кто-то трудится в ускоренном, усложненном режиме, кому-то приходится работать дистанционно и др. По этой причине сегодня сотрудникам любых организаций и учреждений необходимо соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляют государство и работодатели, чтобы не лишиться рабочего места и остаться «на плаву» в столь сложной обстановке, так как перед ними стоит важная задача – своевременно, качественно и результативно выполнить возложенную на них работу. Обозначенные выше современные проблемы могут явиться прямым катализатором к возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Синдром эмоционального выгорания в рамках нынешнего общественного развития – одна из наиболее актуальных и злободневных профессиональных деформаций личности [2]. В большинстве случаев указанный психоэмоциональный феномен представляет собой следствие постоянных стрессов на работе. Применимо к нашему исследованию считаем необходимым озвучить то, что в марте две тысячи девятнадцатого года в Министерстве труда и социальной защиты РФ чиновниками обсуждался вопрос о том, чтобы за эмоционально-интеллектуальные нагрузки на рабочем месте гражданам РФ доплачивали. Властью был озвучен список тех, кому такие выплаты могут быть положены: медицинские работники, бухгалтеры, сотрудники правоохранительных систем, а также педагогические

работники, что представляет особую важность для последних, так как преподаватели подвержены психоэмоциональным нагрузкам не меньше, чем, например, сотрудники экстремальных профессий или врачи. Однако до настоящего момента государством не было предпринято попыток по претворению в жизнь заявленного вопроса, что является крайне негативным фактом. По нашему мнению, педагогическим работникам следует доплачивать за особые условия труда, чтобы хоть как-то стимулировать последних к осуществлению трудовой деятельности на достойном уровне и минимизировать случаи возникновения синдрома эмоционального выгорания.

Также интересно добавить, что секретарем ФНПР Виталием Трумелем было отмечено следующее: «Всем нам известно, что стресс, эмоциональные перенапряжения, негативные состояния и эмоции обладают тенденцией накопления, что постепенно отрицательно отражается на здоровье: поднимается артериальное давление, возникает бессонница, нервозность, отсутствие аппетита, раздражительность, снижение производительности труда и др. Это следует учитывать» [1]. Приведенная выше точка зрения секретаря В. Трумеля наглядно отражает то, насколько губительно и отрицательно влияет на человека эмоциональное выгорание на рабочем месте.

Беря во внимание описанное выше, можно смело утверждать, что синдром эмоционального выгорания может возникнуть у работника совершенно любой профессии. Также безусловным является тот факт, что обозначенный психоэмоциональный феномен пагубно влияет на все

человеческое здоровье в целом. Не обошла стороной данная проблема и педагогических работников.

Стоит отметить, что осуществляемый педагогами труд всегда был подвержен различным стрессогенным факторам: непрерывное общение с учениками и их родителями, коллегами, которое зачастую характеризуется высокими эмоциональными напряжениями, необходимость постоянного совершенствования своих умений и навыков, частые изменения в учебных планах и требованиях к педагогам, несоразмерно низкая заработная плата и др. В связи с этим для педагогической деятельности всегда существует риск развития синдрома эмоционального выгорания, который с увеличением рабочего стажа может только обостряться, если вовремя не принять профилактические меры. Таким образом, обозначенные выше положения определяют актуальность исследуемой темы, так как педагогические работники находятся постоянно под влиянием довольно стрессогенных трудовых условий в своей профессиональной деятельности [4].

На сегодняшний день еще более остро встала проблема эмоционального выгорания педагогических работников по той причине, что в условиях пандемии образовательные учреждения стали осуществлять свой труд дистанционно, но от этого рабочих задач у них не убавилось: педагогам пришлось экстренно приспособливаться к сложившимся ситуациям, находить пути решения многих проблем (как наиболее продуктивно проводить дистанционные занятия, как принимать зачеты, экзамены, курсовые, дипломы, контрольные и др., каким образом наиболее понятно и

доступно донести до студентов и учеников весь поток информации и заданий и т.д.). Поэтому в данный момент педагоги достаточно сильно подвержены стрессам и, как следствие, возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Необходимо обратить внимание, что проблема эмоционального выгорания (как работников любых профессий, так, в частности, и педагогов) уже довольно давно находится в центре внимания философии, психологии, социологии, педагогики, обществознания и других наук. Так, вопросы, касающиеся указанной проблемы, нашли свое отражение в трудах российских и зарубежных исследователей: В.В. Бойко, П.А. Сорокина, Б. Пельмана и Е. Хартмана, А. Пайнса, В. И. Ковальчука и других. Сам же термин «синдром эмоционального выгорания» (как было отмечено в первом параграфе нашей работы) появился на свет сравнительно недавно: почти пятьдесят лет назад (в 1974 году) американский психиатр Х.Дж. Фрейденберг совместно с Г. Нортоном смогли дать интерпретацию понятию синдрома эмоционального выгорания и определили его как «постепенный процесс утраты человеком эмоциональной, когнитивной и физической энергии, сопровождающийся симптомами эмоционального и умственного истощения, частого физического утомления, личной отстраненности и отсутствия удовлетворения выполненной работой» [3]. Указанное определение актуально и по сей день. Из него можно заключить, что возникновение синдрома эмоционального выгорания обладает следующими особенностями:

1. это продолжительный процесс, который не возникает в один момент (здесь и сейчас), а постепенно копится, пласт за пластом;

2. у человека теряется энергия, интерес к жизни, работе – ко всему тому, что происходит вокруг;

3. человек становится апатичным, инертным, ум и чувства притупляются, эмоции уже не так ярко окрашены, носят посредственный характер;

4. работа уже не приносит удовлетворения, а только отнимает последние силы, которые уже и так на исходе и др.

В данном случае существенное влияние на предупреждение эмоционального выгорания (или устранения его симптомов) будет оказывать проведение различных профилактических мероприятий.

В качестве профилактических мер по предупреждению возникновения эмоционального выгорания педагогическим работникам следует придерживаться следующих правил:

- время от времени (в особенности, если уже чувствуется, что физические и моральные силы иссякают) брать «тайм-ауты», своего рода «передышки», чтобы набраться сил, успокоиться, снять эмоциональное напряжение и усталость;

- стремиться к совершенствованию навыков и умений по саморегуляции (приветствуются такие методы, как аутотренинг, тренинги, беседы, арт-терапия и др.;

- стараться не стоять на месте в плане профессионального развития: повышать квалификацию, расширять кругозор, налаживать коммуникативные связи с

коллегами, обмениваться с ними профессиональной информацией и др.;

- поддерживать дружеский, благоприятный контакт как с коллегами по работе, подчиненными и начальством, так и с семьей, товарищами, родственниками, что будет повышать психоэмоциональную устойчивость и снижать вероятность возникновения синдрома эмоционального выгорания. Так положительные эмоции, надежный тыл и опора в семье – уже большая часть успеха по борьбе с профессиональным стрессом и неприятностями на работе. В особенности это актуально в связи с сегодняшней сложной ситуацией с коронавирусной пандемией, которая может лишь усугублять психоэмоциональное настроение педагогов. Здесь поддержка семьи, коллег и друзей сможет сыграть существенную роль.

Только в том случае, если педагогические работники будут придерживаться рекомендациям по предупреждению и коррекции синдрома эмоционального выгорания, им удастся справиться с данной проблемой.

Итак, подводя итоги исследования, необходимо отметить следующее:

- на сегодняшний день синдрому эмоционального выгорания подвержены многие специалисты различных профессий, не являются исключением и педагогические работники, так как последние испытывают большие психоэмоциональные нагрузки и зачастую находятся в стрессогенных условиях трудовой деятельности (на сегодняшний день ситуацию усугубляет всемирная пандемия, из-за которой к педагогам предъявляют новые жесткие требования);

- для предупреждения и профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогам следует придерживаться различного рода рекомендациям: периодически отдыхать от работы; совершенствовать навыки и умения по саморегуляции; постоянно стремиться к профессиональному росту, повышать уровень знаний; поддерживать дружеский, благоприятный контакт с окружением и т.д. Профилактика синдрома в данный момент для педагогов наиболее актуальна, так как они находятся на самоизоляции, как и многие другие работники, и имеют лишь дистанционный контакт с внешним миром: учениками, друзьями, коллегами и многими родственниками. Поэтому поддержка последних сейчас для педагогов будет бесценна.

1.3 Условия психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

Психолого-педагогическая профилактика – это совокупность специальных психолого-педагогических воздействий на личность индивида с целью его восстановления в качестве субъекта общения, деятельности и самосознания.

Как было отмечено нами ранее, профессия педагога обладает огромной социальной важностью, так как на него ложится большая ответственность не только за обучение, развитие, воспитание ребенка, но, в какой-то мере, и за его психическое и физическое здоровье, и способность к адаптации. Общество ожидает от педагога умения корректировать различные социальные проблемы, умения

обучать знаниям и умениям, обеспечивать деятельность по эстетическому воспитанию, удовлетворять потребности детей с широким кругом способностей и содействовать моральному и этическому развитию. От психологического здоровья педагога во многом зависит и здоровье ученика и воспитанника.

Педагог, эмоционально истощенный, с выраженными симптомами выгорания, оказывает негативное влияние на окружающих, что в свою очередь запускает механизм «заражения» негативными мыслями, эмоциями не только коллег по совместной деятельности, но и негативно сказывается на образовательной деятельности, а также на межличностном взаимодействии с учениками.

Педагоги отмечают, что эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении человеком своей деятельности, так как приводит к эмоциональной и личностной отстраненности, неудовлетворенности собой, за которыми следуют тревога, депрессия и всевозможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, а это приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в коллективе учеников, а как следствие и в педагогическом коллективе. Последствием эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и, в первую очередь, с детьми.

Синдром эмоционального выгорания нельзя назвать личной проблемой, так как она касается не только конкретного человека, но и организации, в которой работает педагог: снижается эффективность деятельности педагога, увеличивается количество ошибок, появляется стремление уйти или отмахнуться от проблем, принимаются скоропалительные, непродуманные решения. Большую роль в формировании синдрома играют не только индивидуальные характеристики самих профессионалов, но особенности их деятельности, а также условия и содержание труда.

Между степенью выраженности синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников и уровнем их удовлетворенности трудом существует обратная связь: чем выше уровень удовлетворенности трудом, тем менее выражен синдром эмоционального выгорания.

Удовлетворенность трудом – эмоционально-оценочное отношение личности педагога к выполняемой работе и условиям ее протекания. От удовлетворенности трудом, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда. Удовлетворенность работой – это установка, гипотетический конструкт, такой как мотивация и потребности; удовлетворенность работой невозможно увидеть, однако считается, что присутствие или отсутствие этого психического явления связано с определенными поведенческими паттернами. Попросту говоря, человек, удовлетворенный своей работой, находит в ней для себя больше приятного, чем неприятного.

Существует ряд признаков, по которым можно распознать синдром эмоционального выгорания педагога и своевременно оказать ему помощь:

- нарастающее безразличие к своим обязанностям;
- забывчивость, отрешенное состояние;
- недовольство собой и окружающими;
- апатия, безынициативность, равнодушие;
- эмоциональная нестабильность, вероятность нервных срывов;
- чувство опустошения и ненужности;
- нарастающее раздражение, вероятность конфликтных ситуаций;
- сухое формальное общение;
- низкая самооценка, в том числе профессиональная;
- ощущение личной и профессиональной несостоятельности.

Педагогам, страдающим эмоциональным выгоранием, прежде всего, необходимо почувствовать вновь свою значимость и нужность, найти новую струю вдохновения и мотивации.

Технологий профилактики и преодоления эмоционального выгорания очень много, но самое главное – поддержка педагогов в процессе деятельности, то есть в стенах образовательной организации, внутри коллектива. Безусловно, лучше своевременно пресекать только развивающийся кризис, чем бороться с нагрянувшим. Тем не менее, и в том, и другом случае важно придерживаться единых мер. Важно помнить, что риск эмоционального выгорания снижают: стабильная и привлекательная работа,

представляющая возможности для творчества, профессионального и личностного роста.

Степень неудовлетворенности педагога своей работой оказывает огромное влияние на его эмоциональную сферу. Безразличное, а тем более отрицательное отношение к работе вызывает у человека отрицательные эмоции и даже вспышки агрессии. В итоге педагог после трудовой смены не может расслабиться, позабыть неприятности, отдохнуть.

Следовательно, неудовлетворение профессиональных потребностей может привести к развитию негативных эмоциональных состояний, таких как депрессия и эмоциональное выгорание. С другой стороны, чем интереснее для человека работа, тем меньше усталость, раздражительность, тем быстрее восстанавливаются силы и душевное равновесие.

Таким образом, в современных реалиях образования достаточно распространен крайне опасный во всех отношениях парадокс, в рамках которого наиболее значимыми членами педагогических коллективов оказываются сотрудники, чья профессиональная и личностная активность и, более того, психологическая адекватность снижаются в силу совершенно объективных причин. Чем больше педагог «вкладывается» в развитие коллектива, причем вне зависимости от того, обусловлено это отчетливо высоким, либо столь же отчетливо низким исходным уровнем этого развития, тем интенсивнее происходит формирование синдрома эмоционального выгорания.

Типичная для большинства педагогов образовательных организаций структура трудовой мотивации такова, что сама по себе несет высокий риск формирования синдрома эмоционального выгорания, по сути дела вне зависимости от статусной позиции того или иного в неформальной интрагрупповой структуре педагогического коллектива и социально-психологических характеристик курируемой им группы.

Руководителю необходимо так структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для работника. Ответственность за выздоровление педагога ложится не только на него самого, но и на руководителя образовательной организации. Созданные в рамках образовательной организации условия должны направляться на снятие напряжения, повышение профессиональной мотивации, установление баланса между затраченными усилиями и получаемым результатом. Мерами профилактики эмоционального выгорания могут быть следующие действия:

- предельно четко разъяснить каждому сотруднику его место и роль в структуре, функции, права и должностные обязанности;

- сотрудник не должен находиться долгое время один на один со своей профессиональной или личной проблемой, у него всегда должна быть возможность обратиться за помощью, советом к коллегам, администрации;

- отслеживать особенности отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психоэмоциональный климат в коллективе.

Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации;

- обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением карьерного пути. Таким образом, предотвращается одно из главных проявлений синдрома эмоционального выгорания – ощущение бессмысленности работы;

- создавать и внедрять обучающие программы по профилактике эмоционального выгорания и развивающие программы, направленные на осознание и раскрытие творческого потенциала сотрудника, повышения его ощущения самоэффективности;

- структурировать работу и организовать рабочие места так, чтобы дело стало значимым для исполнителя;

- обсудить с сотрудником возможность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение;

- создать в организации перспективы горизонтальной карьеры с учетом особенностей психологической совместимости.;

- сделать акцент не на том, что сотрудник уже знает, умеет, освоил, а на том, что является для него направлением роста, чтобы профессия стала восприниматься как инструмент развития;

- оказывать помощь молодым специалистам в адаптации к профессиональной деятельности;

- оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить (при необходимости) графики работы, ввести

дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников и др.;

- выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых и пр.;

- особое значение имеет предоставление сотрудникам возможности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения;

- при этом для педагога не менее важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития синдрома эмоционального выгорания у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия и др..

Автор методического пособия Е. В. Котова рассматривает следующие способы профилактики синдрома «эмоционального выгорания»:

- работа с личностными особенностями (личностная выносливость, стремление к самоактуализации);

- овладение способами саморегуляции эмоциональных состояний;

 - реализация приемов визуализации;

 - использование активизирующих техник и методов релаксации;

 - прояснение и возвращение аутентичных экзистенциальных установок.

При проведении определенной работы большее количество педагогов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания. И в плане пре

одоления эмоционального выгорания является возможность развития профессиональных компетенций педагога.

В качестве значимых компетенций автор выделяет:

- способность и готовность к непрерывному образованию и постоянному совершенствованию, владение приемами личностного самовыражения и саморазвития;

- способность и готовность к работе в высококонкурентной среде;

- умение адаптироваться к переменам, умение ориентироваться в потоке информации и т.д.

Также представляется целесообразным для профилактики выгорания освоение приемов саморегуляции, самопрограммирования, самоорганизации:

- использование «технических перерывов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

- освоения путей управления профессиональным стрессом

- изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте;

- построение «мостов» между работой и домом;

- освоение приемов релаксации, визуализации, ауторегуляции, самопрограммирования;

- стремление профессионально развиваться и самосовершенствоваться (обмен профессиональной информацией за пределами собственного коллектива через общение на курсах повышения квалификации, конференциях, симпозиумах, конгрессах);

- уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению профессионального выгорания);

- изменение установки по отношению к жизни, к ее смыслу, восприятие ситуации выгорания как возможности пересмотреть и переоценить свою жизнь, сделать ее более продуктивной для себя;

- поддержания хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение употребления алкоголя, отказ от табака, коррекция массы тела).

Указанные условия способствуют повышению имеющихся у сотрудника жизненных ресурсов. Интересно отметить, что хорошей профилактикой синдрома эмоционального выгорания профессионалов является балинтовская группа. Акцент в работе балинтовской группы делается на различных особенностях терапевтических взаимоотношений, на реакциях, трудностях, неудачах, которые консультанты сами выносят на обсуждение. Группа профессионалов встречается несколько раз в месяц (продолжительность встречи 1,5-2 часа). Стиль ведения занятий – недирективный. Занятия в балинтовских группах позволяют участникам прояснить стереотипы действий, препятствующие решению проблем, устанавливать более эффективные взаимоотношения с учениками и воспитанниками.

Хорошим способом может стать работа в паре с коллегой. Это и поочередное заполнение документов, и совме

стные обсуждения профессиональных проблем, и взаимопомощь во всех организационных делах.

Такая кооперация существенно облегчает жизнь и дает ощущение защищенности. Близки к этому методы супервизии и интервизии.

Супервизор это опытный, авторитетный коллега, к которому можно обратиться за помощью и советом. А интервизия – обсуждение в группе единомышленников, помогающих вам увидеть проблему с разных сторон, предлагающих разные пути ее решения.

В работе семинара могут использоваться ролевые игры, элементы психодрамы, приемы эмпатического слушания, невербальной коммуникации и др. Кроме этого, в целях направленной профилактики эмоционального выгорания следует стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки; учиться переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем. Помнить, что работа – это не вся жизнь, а только ее часть.

Помимо упомянутого, необходимо предоставление возможностей карьерного роста, повышения квалификации, обучения. Если давать педагогу возможность развиваться, он не будет «застаиваться» на месте, он будет чувствовать развитие и удовлетворение от собственного развития. Также, если имеется возможность карьерного роста, педагог будет стараться быть заинтересованным в профессиональном развитии, у него не будет ощущения «потолка» своих возможностей.

Очень важно создать в организации доброжелательную атмосферу. Проведение различных мероприятий способствует этому. В организации может быть организована работа кабинета релаксации, комнаты психологической разгрузки (отдыха), поездки на природу, праздники, конкурсы, клубы по интересам, совместные вечера, спортивные семейные праздники и т.п.

Реализация вышеизложенных условий профилактики эмоционального выгорания педагогов предполагает равное заинтересованное участие, как администрации образовательной организации, так и отдельных структур, и служб, а именно: психологической, воспитательной, методической служб, профсоюзного комитета, службы охраны труда и др.

Исходя из этого, внимание к своему собственному здоровью должно становиться частью профессиональной культуры педагога и даже, в определенной мере – показателем его профессиональной компетентности. Иррациональные когнитивные установки, неадекватное эмоциональное и поведенческое реагирование, тенденция подавлять в себе, вытеснять различные переживания, эмоциональные реакции и даже различные расстройства, связанные с работой, отсутствие обращения за психологической помощью или супервизии могут свидетельствовать о низкой компетентности и профессиональной культуре.

Только совместная работа всех служб образовательной организации может гарантировать устойчивый положительный результат и сохранить психосоматическое здоровье педагогов, а значит, и здоровье детей, сделать образовательный процесс эффективным.

Выводы по первой главе

В первой главе на основе анализа научной литературы нами была теоретически обоснована проблема эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

Эмоциональное выгорание – это многомерное психологическое образование, проявляющееся в эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой ригидности, в повышении уровня нейротизма, в снижении работоспособности, профессиональной мотивации, способности к саморегуляции и адекватной рефлексии, приводящее к возникновению конфликтных ситуаций.

Синдром эмоционального выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное выгорание является динамическим процессом и возникает поэтапно, проходя три фазы: фазу не

рвного (тревожного) напряжения; фазу резистенции (сопротивления) и фазу истощения.

Выделяют внешние и внутренние факторы, предрасполагающие к эмоциональному выгоранию. Внешними факторами, провоцирующими эмоциональное выгорание, являются: хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за исполняемые функции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности, психологически трудный контингент. К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относят: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивная интериоризация обстоятельств профессиональной деятельности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Профессия педагога относится к сфере профессий типа «человек – человек», то есть профессий, которые отличаются интенсивностью и напряженностью психоэмоционального состояния и которые наиболее подвержены влиянию синдрома эмоционального выгорания.

На развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов оказывают влияние организационные и индивидуальные факторы. Организационные факторы включают условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. В группу индивидуальных факторов, влияющих на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов, включены социа

льно-демографические (возраст, стаж, пол) и личностные особенности.

Эмоциональное выгорание – связующее звено между человеком и средой. И задача участников образовательного процесса – своевременная работа по предотвращению воздействия потенциальных «провокаторов» синдрома выгорания.

Выделенные условия профилактики эмоционального выгорания у педагогов условно можно объединить в два направления деятельности: оптимизация организационных условий труда педагога (организация рабочего места педагога, строгая определенность должностных инструкций, конструктивная и прозрачная система стимулирования, справедливая кадровая политика, профессиональная и административная поддержка, эффективное руководство, доступность администрации для диалога и др.), актуализация личностных ресурсов педагога (просветительское направление, повышение значимости педагогической профессии, обучение педагогов приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания, эмоциональная поддержка педагогов, переживающих выгорание, реабилитационные мероприятия и др.).

2. Экспериментальная работа по исследованию синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

2.1. Диагностика уровня эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

В период с марта по июнь 2020 года нами была проведена дистанционная (в связи с введенной как в нашей стране, так и во всем мире самоизоляцией) экспериментальная работа, направленная на выявление уровня эмоционального выгорания личности у сотрудников образовательных организаций с целью выявления степени сформированной синдрома эмоционального выгорания.

В качестве испытуемых выступили 35 педагогов из образовательных организаций города Ставрополя: 2 педагога (6%) в возрасте до 30 лет, 11 педагогов (31%) в возрасте от 30 до 40 лет; 18 педагогов (51%) в возрасте от 41 до 55 лет и 4 педагога (11%) старше 55 лет.

В зависимости от стажа работы педагогов испытуемых можно разделить на следующие группы:

стаж работы 0 - 5 лет - 14% (5 педагогов);

стаж работы 5-10 лет - 66% (23 педагогов);

стаж работы более 10 лет - 20% (7 педагогов).

Для диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций методика К. Маслач и С. Джексона. Данная методика позволяет выявить такие составляющие эмоционального выгорания как:

1. Эмоциональное истощение.
2. Деперсонализация.
3. Редукция профессионализма

Анализируя такой компонент синдрома эмоционального выгорания, как эмоциональное истощение, мы выявили высокий уровень у 40 % респондентов, что говорит о снижении эмоционального тонуса, потере интереса к окружающе

му миру и событиям, эмоциональном перенасыщении, частых агрессивных реакциях и вспышках гнева, появлении симптомов депрессии у данной категории опрошенных. 31 % показали средний уровень эмоционального истощения, 29% опрошенных имеют низкий уровень эмоционального истощения (Рис.1):

Эмоциональное истощение

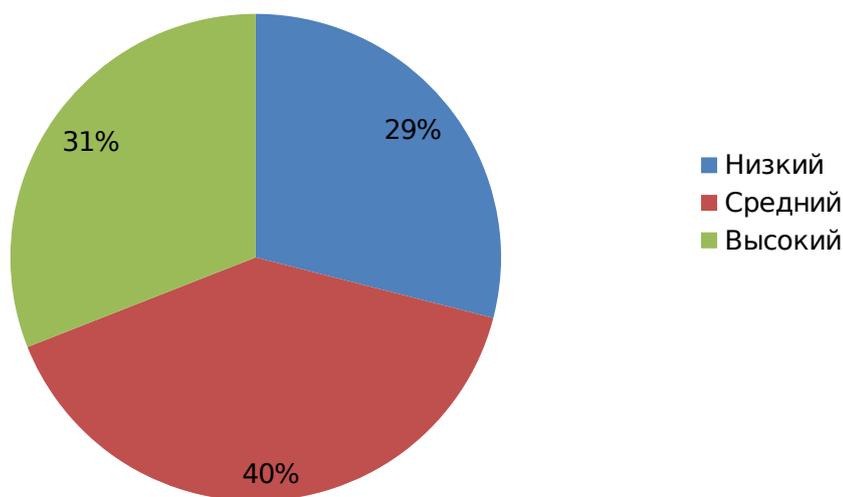


Рисунок 1. Уровень эмоционального истощения

Деперсонализация

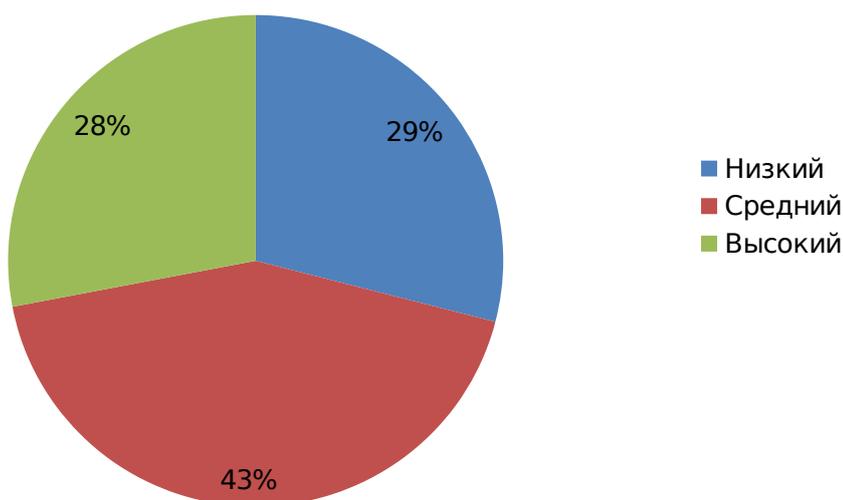


Рисунок 2. Деперсонализация

Результаты опроса показали высокий уровень деперсонализации у 43 % опрошенных педагогов образовательных организаций, средний уровень – у 28% и низкий уровень – у 29 %. Высокий уровень деперсонализации проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей (Рис.2).

Высокий и средний уровни редукции профессионализма наблюдается в равной степени у 37 % респондентов, низкий уровень – у 26 %. Высокий уровень редукции профессионализма у 37 % респондентов предполагает наличие у данной категории педагогов тенденции к негативному оцениванию себя, снижения значимости собственных достижений, снижения самооценки и профессиональной мотивации. Относительно данной категории респондентов редукция может проявляться в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Частые чаепития, перерывы в работе и т.д. Необходимо также отметить тот факт, что результат диагностики уровня редукции профессионализма у 7% респондентов из числа опрошенных педагогов со средним уровне редукции находится на границе с высоким уровнем редукции (Рис.3).

Редукция профессионализма

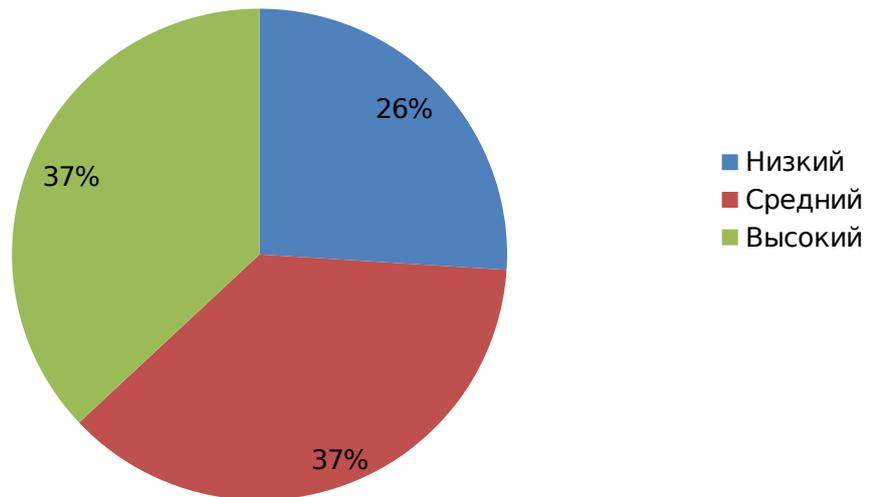


Рисунок 3 Редукция профессионализма

Подсчет интегрального уровня эмоционального выгорания показал наличие сформировавшегося синдрома эмоционального выгорания у 41,2 % из числа опрошенных сотрудников образовательных организаций. Стоит отметить, что синдром эмоционального выгорания по результатам проведенной диагностики сформировался у педагогов, находящихся в должности от 7 до 10 лет и в возрасте от 37 до 55 лет. Интересно отметить, что из 35 респондентов самые низкие показатели по всем субшкалам 37 продемонстрировали 2 педагога-мужчины в возрасте до 30 лет, находящиеся в должности 1-2 года и 4 педагога - женщины в возрасте старше 55 лет, находящиеся в должности более 23 лет.

Показатели по всем трем субшкалам, выявленные в ходе проведения диагностики уровня эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций города Ставрополя по методике К. Маслач, кроме наличия сформировавшегося синдрома эмоционального выгорания у

41,2 % опрошенных педагогов, отчетливо указывают на высокую степень риска развития синдрома эмоционального выгорания у 37 % опрошенных. Данные показатели еще раз доказывают необходимость целенаправленной работы по профилактике эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

В 100% случаях со стороны педагогов был проявлен интерес к проведенному тестированию, который выразался в просьбе прислать интерпретацию опросника в ответном письме. Также в ходе дистанционной беседы с 4 педагогами образовательных организаций из числа вышеуказанных респондентов, мы выяснили, что профилактика синдрома эмоционального выгорания является лично для них очень интересной и актуальной темой.

В апреле – мае 2020 года 35 педагогов образовательных организаций Ставрополя, которые принимали участие в диагностике уровня эмоционального выгорания по методике К. Маслач, также приняли участие в анкетировании. Анкета состояла из 3 вопросов без вариантов ответов:

1. Что такое эмоциональное выгорание?
2. Каковы основные причины эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации?
3. Что необходимо делать, чтобы педагогу «не сгореть» на работе?

При этом в начале анкеты мы обратились к респондентам с просьбой не использовать научные источники при ответе на вопросы, а формулировать мысли в формате «здесь и сейчас», исходя из своего личного понимания.

Результаты анкетирования

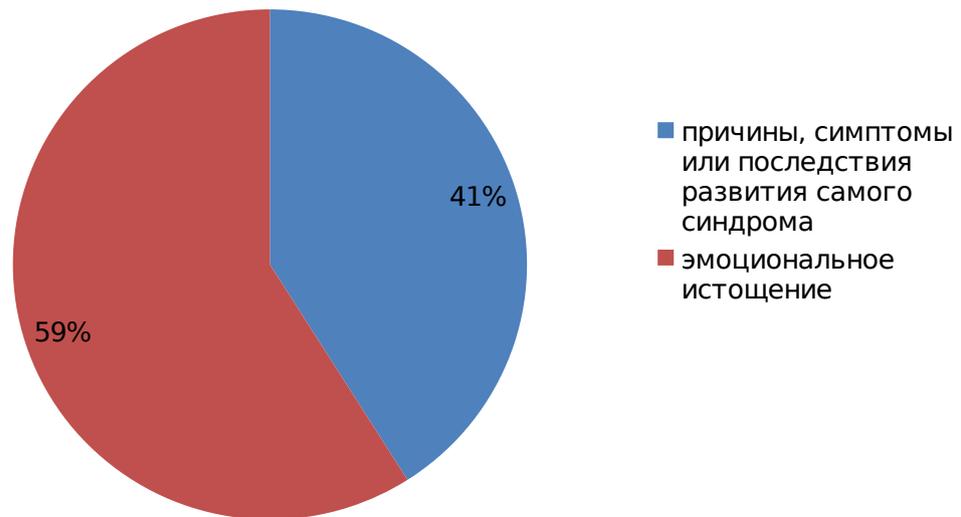


Рисунок 4 Результаты анкетирования

Абсолютное большинство испытуемых, отвечая на вопрос: Что такое эмоциональное выгорание? Рассматривали эмоциональное выгорание, как профессиональный феномен. 41% респондентов в качестве определения понятия ЭВ называли причины, симптомы или последствия развития самого синдрома. Например, «ЭВ – это отсутствие желания идти на работу, что-то делать...»; «...отсутствие морального, психологического удовлетворения от работы»; «...нехватка положительных эмоций, постоянный стресс»; «...невозможность найти правильное решение проблемы...», « ... когда перестаешь понимать подчиненных, не можешь переступить через свое «я»...» и т. д. . 59 % респондентов использовали в качестве определения ЭВ понятие «эмоциональное истощение». Таким образом, педагоги современных образовательных организации могут дать лишь неполное определение понятию эмоциональное выгорание, часто заменяя сам феномен ЭВ рисками его развития.

Причинами развития синдрома эмоционального выгорания у педагога образовательной организации, исходя из ответов респондентов, можно назвать следующие:

1. «Большая нагрузка» - 99% респондентов именно так описали одну из главных и первых причин СЭВ.

2. «Неудовлетворенность от работы», как конкретная формулировка встречается в 85 % анкет наряду с «высокой степенью ответственности» («ты отвечаешь за всех и за всё», «отвечаешь даже за то, в чем не виновата сама», «гиперответственность»; и т. д.).

3. 75 % опрошенных указали в качестве причины СЭВ чрезмерную работу с документами («слишком много писанины», «одни сплошные отчеты, нет времени реально работать», «загруженность бумажками» и т.д.).

4. 29 % респондентов «Стремление к идеализму» («желание все сделать отлично», «слишком стараешься сделать работу хорошо» и т.д.).

5. 14 % испытуемых так или иначе указали отсутствие признания или похвалы со стороны сотрудников.

Причины СЭВ

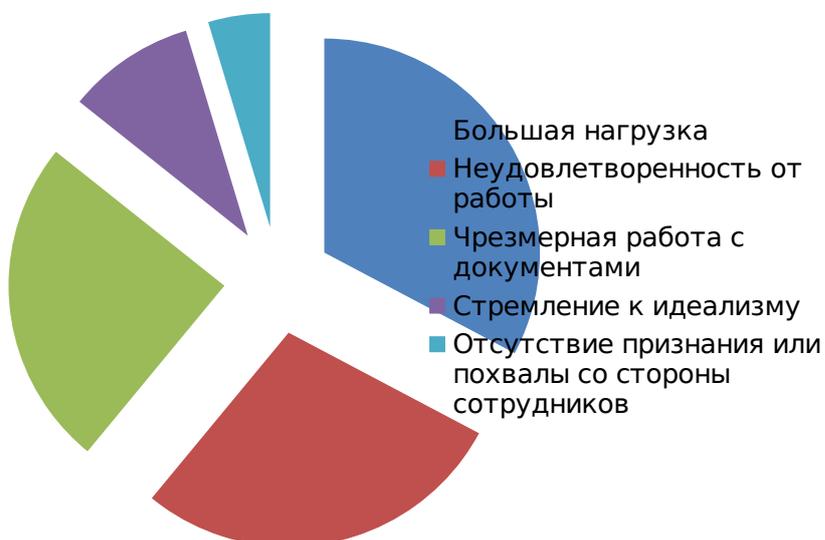


Рисунок 5 Причины синдрома эмоционального выгорания

Исходя из ответов на данный вопрос анкеты, мы можем сделать вывод, что педагоги современных образовательных организаций достаточно точно определяют причины развития синдрома эмоционального выгорания. Однако стоит отметить, что все указанные педагогами в анкетах причины развития СЭВ напрямую связаны с их личным опытом работы. Они скорее описывали свои личные факторы стресса на рабочем месте. Ответы именно на этот вопрос были самыми полными и развернутыми во всех анкетах. Некоторые руководители указывали по 10 – 12 причин развития СЭВ.

При ответе на последний вопрос анкеты «Что необходимо делать, чтобы педагогу не «сгореть» на работе?» 98% респондентов ответили: «научится расслабляться (отдыхать)». Педагоги образовательных организации при ответе на данный вопрос достаточно часто указывали на необходимость ведения здорового образа жизни, занятий спортом. 65% опрошенных в качестве профилактики СЭВ отмечали различные способы саморазвития: «тренинги», «курсы», «семинары», «хобби», «увеличения», «нужно посещать музеи, театры и кино». Отдельно стоит отметить такие ответы, как: «надо изменить свое отношение к работе», «научиться управлять временем», «вовремя уйти», «применять позитивное мышление и любить себя», «человеку необходимо чувствовать себя нужным». Полученные ответы на последний вопрос доказывают, что педагоги современных образовательных организаций имеют только общее представление о профилактике синдрома эмоционального выгора

ния, указывая отдельные частные методы, как систему профилактики в целом. Анализируя ответы на вопросы анкеты, мы также пришли к выводу, что феномен эмоционального выгорания интересен для педагогов образовательных организации, они сами видят в своей профессиональной деятельности факторы риска развития СЭВ, а тема профилактики СЭВ для педагогов современных образовательных организаций является актуальной. Результаты анкетирования также указывают на знание педагогами отдельных мер профилактики. Однако необходимость заключается в создании системы взаимосвязанных мероприятий, направленных на профилактику эмоционального выгорания, другими словами создании модели профилактики эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

Полученные в ходе проведения диагностики уровня ЭВ сотрудников образовательных организаций по методике К. Маслач и С. Джексона и проведения анкетирования результаты подтвердили необходимость целенаправленной работы, а именно создания программы профилактики эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

2.2. Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций

Цель программы: психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

Задачи исследования:

1. Разработать программу профилактики эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

2. Проанализировать эффективность представленной программы профилактики синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

3. Разработать технологическую карту внедрения программы профилактики синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

Составляя программу профилактики синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций, основной целью мы ставили снижение стресса, предполагая работу на трёх уровнях: индивидуальный уровень, предполагающий выработку адаптивных форм поведения сотрудника; межличностный уровень, предполагающий оптимизацию взаимоотношений с коллегами, учениками, членами семьи; организационный уровень, включающий в себя вопросы оптимизации обстановки на работе, улучшение условий труда и т.п.

Основное внимание уделялось мероприятиям, осуществляемым на индивидуальном (личностном) уровне. В рамках таких мероприятий решались как коррекционно-обучающие, так и непосредственно лечебные задачи. Вмешательство на индивидуальном уровне включало в себя: ре

жимные мероприятия; психотерапевтическую коррекцию (содержание представлено в приложении 1).

Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций «Калейдоскоп эмоций»

№ п/п	Форма работы	Название занятия	Цель и задачи	Время
1	Занятие 1	Информационно-диагностическое занятие	Знакомство, установление контакта, адаптация членов группы. Информирование педагогов о синдроме профессионального выгорания, его фазах и симптомах; диагностика по выявлению «выгорания», формирование запросов.	6 часов
2	Занятие 2	«Радуга эмоций в нашей жизни»	Обучение осознанию и пониманию собственных чувств.	6 часов
3	Занятие 3	«Стресс в педагогической деятельности»	Установление эмпатии, кооперация. Развитие доверительных отношений. Развитие умения называть и осознавать свои эмоции.	6 часов
4	Занятие 4	Коммуникативные способности	Обучение вербализации своих эмоциональных состояний, позитивное взаимодействие в группе, развитие навыков вербального и невербального общения, отработка навыков адекватного выражения своих чувств.	6 часов
5	Занятие 5	Конфликты и их разрешение	Обучение способам адекватного восприятия своих эмоций, модификация способов эмоциональных переживаний и эмоционального реагирования.	7 часов

6	Занятие 6	Творчество в нашей жизни	Обучение приемам саморегуляции психического состояния через творчество посредством арт-терапии.	5 часов
7	Занятие 7	Метод чтения вслух (по Поповой М.В.)	Формирование позитивного самовосприятия	4 часа
8	Занятие 8	Рефлексивный тренинг (по Поповой М.В.)	Обучение приемам саморегуляции психического состояния, формирование позитивного самовосприятия.	4 часа
9	Занятие 9	Аутогенная тренировка (по Поповой М.В.)	Обучение приемам саморегуляции психического состояния.	6 часов
10	Занятие 10	Итоговое, завершающее занятие	Повторная диагностика, рефлексия полученного опыта, рекомендации.	4 часа

Направления профилактической работы:

- Мини-лекции, повышающие психологические знания педагогов;
- Практические занятия по развитию психологической культуры педагога (игры, тренинги, упражнения).

Эффективность работы отслеживается по данным психологической диагностики.

Психотерапевтические техники:

- музыкотерапия;
- релаксация;
- арт-терапия;
- ароматерапия;
- аутогенная тренировка;
- элементы телесно-ориентированной терапии;
- рефлексивный тренинг;

Объем нашей программы составил при частоте 1 раз в неделю:

- 9 информационно-практических занятий;
- 1 рефлексивный тренинг;
- 2 диагностических мероприятия (первичный и итоговый).

2.3. Сравнительный анализ результатов

После реализации программы психолого-педагогической коррекции была проведена повторная диагностика эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций.

Анализируя такой компонент синдрома эмоционального выгорания, как эмоциональное истощение, в контрольной группе мы выявили высокий уровень у 20 % респондентов. 20 % показали средний уровень эмоционального истощения, 60% опрошенных имеют низкий уровень эмоционального истощения (Рис.1):

Эмоциональное истощение

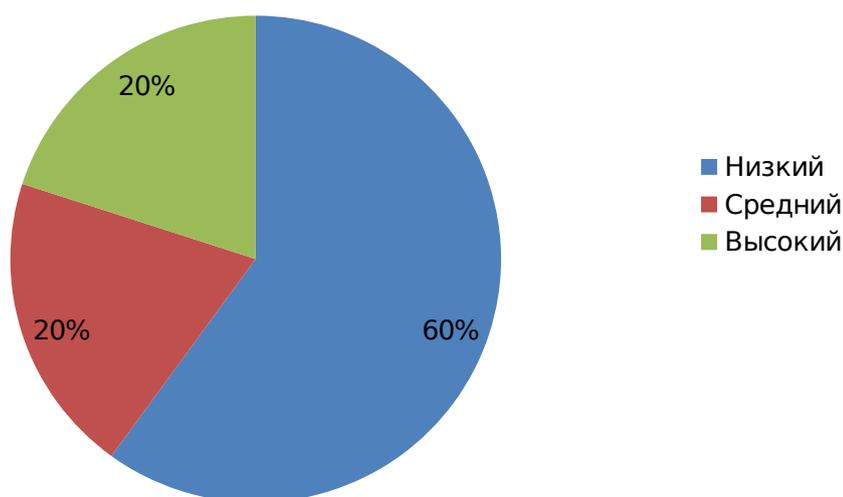


Рисунок 1. Уровень эмоционального истощения

Деперсонализация

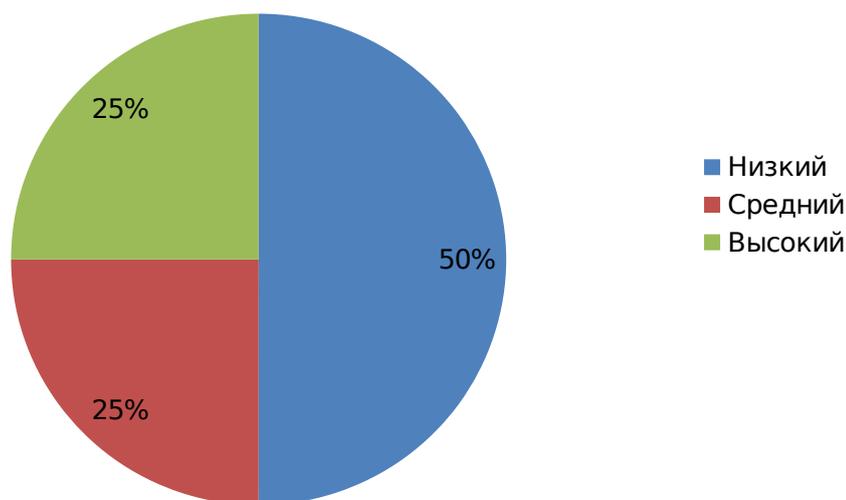


Рисунок 2. Деперсонализация

Результаты опроса контрольной группы показали высокий уровень деперсонализации у 25 % опрошенных педагогов образовательных организаций, средний уровень – у 25% и низкий уровень – у 50 %. Высокий уровень деперсонализации проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей (Рис.7).

Высокий уровни редукции профессионализма наблюдается в равной степени у 18 % респондентов контрольной группы, средний – 22 %, низкий уровень – у 60 % (Рис.3).

Редукция профессионализма

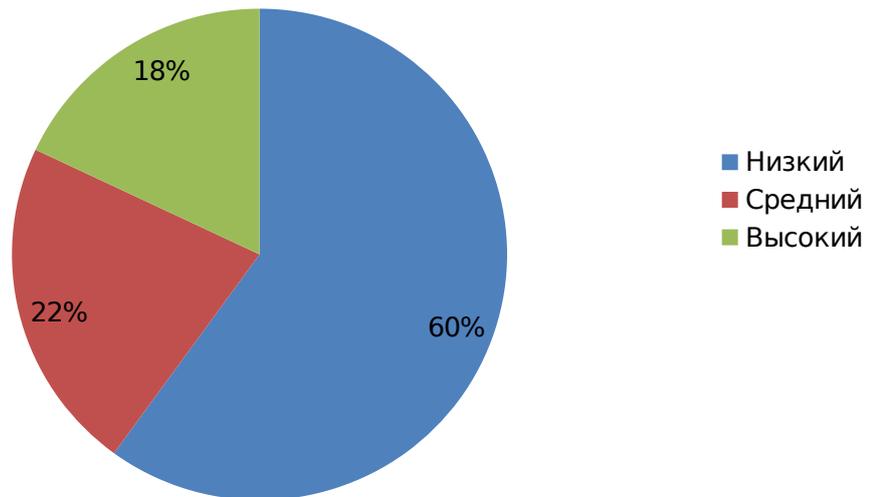


Рисунок 3 Редукция профессионализма

Далее приведем результаты анкетирования в контрольной группе.

Абсолютное большинство испытуемых, отвечая на вопрос: Что такое эмоциональное выгорание? Рассматривали эмоциональное выгорание, как профессиональный феномен. 50% респондентов в качестве определения понятия ЭВ называли причины, симптомы или последствия развития самого синдрома. Например, «ЭВ – это отсутствие желания идти на работу, что-то делать...»; «...отсутствие морального, психологического удовлетворения от работы»; «...нехватка положительных эмоций, постоянный стресс»; «...невозможность найти правильное решение проблемы...», « ... когда перестаешь понимать подчиненных, не можешь переступить через свое «я»...» и т. д. . 40 % респондентов использовали в качестве определения ЭВ понятие «эмоциональное истощение». Таким образом, педагоги современных образовательных организации могут дать

лишь неполное определение понятию эмоциональное выгорание, часто заменяя сам феномен ЭВ рисками его развития.

Результаты анкетирования

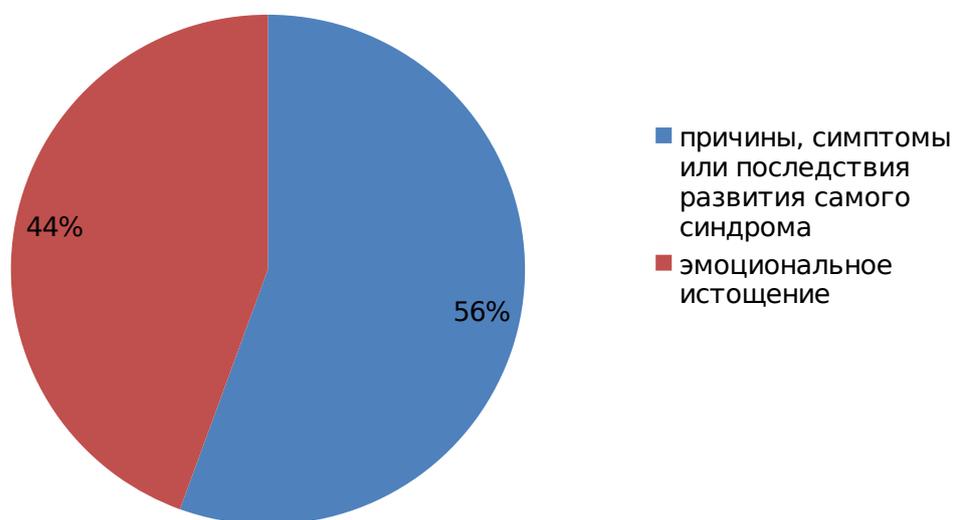


Рисунок 4 Результаты анкетирования

Причинами развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов контрольной группы, исходя из ответов респондентов, можно назвать следующие:

1. «Большая нагрузка» - 99% респондентов именно так описали одну из главных и первых причин СЭВ.

2. «Неудовлетворенность от работы», как конкретная формулировка встречается в 85 % анкет наряду с «высокой степенью ответственности» («ты отвечаешь за всех и за всё», «отвечаешь даже за то, в чем не виновата сама», «гиперответственность»; и т. д.).

3. 75 % опрошенных указали в качестве причины СЭВ чрезмерную работу с документами («слишком много писанины», «одни сплошные отчеты, нет времени реально работать», «загруженность бумажками» и т.д.).

4. 29 % респондентов «Стремление к идеализму» («желание все сделать отлично», «слишком стараешься сделать работу хорошо» и т.д.).

5. 14 % испытуемых так или иначе указали отсутствие признания или похвалы со стороны сотрудников.



Рисунок 5 Причины синдрома эмоционального выгорания

Исходя из ответов на данный вопрос анкеты, мы можем сделать вывод, что педагоги современных образовательных организаций достаточно точно определяют причины развития синдрома эмоционального выгорания и ответы на констатирующем и контрольном этапах эксперимента остались идентичными.

Таким образом, полученные в ходе проведения контрольного этапа эксперимента данные оправдали создание программы профилактики эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

Выводы по второй главе

1. После проведения диагностики на первом этапе исследования полученные результаты подтвердили необходимость целенаправленной работы, а именно создания программы профилактики эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

2. Создание программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов позволило улучшить у всех исследуемых показатели, несмотря на то, что изменения в некоторых показателях незначительные, можно отметить эффективность нашей программы, так как динамика прослеживалась у всех педагогов, участвующих в апробации.

3. Полученные в ходе проведения контрольного этапа эксперимента данные оправдали создание программы профилактики эмоционального выгорания педагога современной образовательной организации.

В результате организации всех этапов эксперимента был полностью выполнен план экспериментальной работы по обеспечению психолого-педагогических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. При его реализации отмеча

лась оптимальная степень включённости всех участников педагогического коллектива, заинтересованность и стремление педагогов реализовывать приобретённые знания и навыки в профессиональной деятельности.

Заключение

Итак, подводя итог проведённому исследованию, необходимо произвести ряд следующих выводов:

1. для современной профессиональной деятельности характерно психоэмоциональное перенапряжение, следственными проявлениями чего являются депрессия, тревога, психосоматические расстройства, болезни различного характера и синдром эмоционального выгорания;

2. стресс является достаточно мощным катализатором для развития различного рода заболеваний у человека, в том числе он является и одной из причин возникновения синдрома эмоционального выгорания;

3. в научной литературе нет единого мнения по поводу того, что представляет собой синдром эмоционального выгорания, как взаимосвязаны между собой и какие имеют отличия такие феномены, как «стресс» и «выгорание». В

связи с этим имеются различные точки зрения, касающиеся указанного вопроса как в отечественной, так и зарубежной психологии;

4. выгорание представляет собой процесс длительный, характеризующийся хроническим дисфункционированием и являющийся относительно самостоятельным феноменом, отличительными особенностями которого являются его дезадаптационный характер и профессиональная направленность. На сегодняшний день синдрому эмоционального выгорания подвержены многие специалисты различных профессий, не являются исключением и сотрудники образовательных организаций, так как последние испытывают большие психоэмоциональные нагрузки и зачастую находятся в стрессогенных условиях трудовой деятельности;

5. для предупреждения и профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогам следует придерживаться различного рода рекомендациям: периодически отдыхать от работы; совершенствовать навыки и умения по саморегуляции; постоянно стремиться к профессиональному росту, повышать уровень знаний; поддерживать дружеский, благоприятный контакт с окружением и т.д. В качестве условий профилактики профессионального выгорания сотрудников образовательных организаций необходимо рассматривать совокупность различных методов и способов, с помощью которых возможно осуществить обозначенный процесс.

6. в результате организации всех этапов эксперимента был полностью выполнен план экспериментальной работы по обеспечению психолого-педагогических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания сотрудников

образовательной организации. При его реализации отмечалась оптимальная степень включённости всех участников педагогического коллектива, заинтересованность и стремление педагогов реализовывать приобретённые знания и навыки в профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии [Текст] / В.А. Абабков, М. Перре. – СПб.: Речь, 2004. – 166 с.
2. Абабков В.А. Защитные психологические механизмы и копинги: анализ взаимоотношений [Текст] / В. А. Абабков. – СПб.: Речь, 2004. – 158 с.

3. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита [Текст] / Л. И Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – № 1. – С. 3-16.

4. Богданова М.В. Саморегуляция личности: от защиты к созиданию [Текст] / М.В. Богданова, Е.Л. Доценко. Тюмень: Мандр и Ка, 2010. – 204 с.

5. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса [Текст] / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т.27. – №2. – С. 113-123.

6. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 3. Стратегии и стили преодоления стресса [Текст] /В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т.27. – №3. – С. 106-116.

7. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР-СЭ, 2006. – 528 с.

8. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 96-103.

9. Валявский А.С. Оздоровливающие учебные игры. Практикум. Информация к действию для практичных родителей [Текст] / А.С. Валявский, А.С. Яковис. – СПб. : СУМОМ, 2012. – 352 с.

10. Вассерман Л.И. Методика для психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями: Пособие для врачей и ме

дицинских психологов [Текст] / 109 Л.И. Вассерман, Б. В. Иовлев, Е.Р. Исаева и др. – СПб. : Изд-во НИПНИ имени В.М. Бехтерева, 2009. – 40с.

11. Вассерман Л.И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля [Текст] / Л.И. Вассерман, О.Ф. Ерышев, Е.Б. Клубова. - СПб.: Изд-во НИПНИ им. В.М.Бехтерева, 2005. – 50 с.

12. Вассерман Л.И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика: Уч.-метод. пособие [Текст] / Л.И. Вассерман, В.А. Абабков, Е.А. Трифонова. – СПб. : Речь, 2010. – 192 с.

13. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика [Текст] / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : СПбГУ, 2011. – 160 с.

14. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.

15. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.

16. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие [Текст] / М.А. Гончаров. – М. : КНОРУС, 2010. – 480 с.

17. Грановская Р.М. Психологическая защита [Текст] / Р.М. Грановская. – СПб. : Речь, 2007. – 476 с.

18. Ежова О. Н. Формирование у педагогов адаптивных копингстратегий поведения как условие сохранения и поддержания их психического здоровья [Текст] / О.Н. Ежова. – Самара, 2003. – 180 с.

19. Зеленова И.В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья педагогов [Текст] / И.В. Зеленова // Школьный психолог. – 2005. – №13.

20. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов, как объяснительная модель возникновения стресса [Текст] / Т.Ю. Иванова // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2013. – Т. 10. – № 3. – С. 119-135.

21. Исаева Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни: Монография [Текст] / Е.Р. Исаева. – СПб. : Издательство СПбГМУ, 2009. – 136 с.

22. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.

23. Карвасарский Б.Д. Копинг-поведение (механизмы совладания) как сознательные стратегии преодоления стрессовых ситуаций и методы их определения: пособие для врачей и психологов [Текст] / Б.Д. Карвасарский, В.А. Абабков, А.В. Васильева, Г.Л. Исурин и др. – СПб. : Изд-во НИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2007. – 28 с.

24. Козлова О.В. Тренинг «Преодоления синдрома профессионального выгорания» [Текст] / О.В. Козлова. – М.: Медицина, 2003. – 36 с.

25. Кононович К.Ю. Притчи тренера, или искусство слов попадать прямо в сердце [Текст] /К.Ю. Кононович. – СПб.: Речь, 2010. – 160с.

26. Крюкова, Т.Л. Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы [Текст] / Т.Л. Крюкова. - Кострома: Авантитул, 2010. - 64 с.

27. Кузьмина Ю.М. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности специалистов социальной работы: проявление и профилактика: монография [Текст] / Ю.М. Кузьмина. - Казань: КГТУ, 2007. - 154 с.

28. Куприянов Р.В. Психодиагностика стресса: практикум [Текст] / Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина. - Казань: КНИТУ, 2012. - 212 с.

29. Лазарус Р. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу [Текст] / Р. Лазарус // Психологические факторы на работе и охрана здоровья. М. - Женева, 1989. - С. 121-126.

30. Лазарус Р. Совладание (coping) // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. [Текст] / Под ред. Р. Корсини, А. А уэрбаха. - СПб.: Питер, 2003. - 760 с.

31. Лазарус Р. Стресс, оценка и копинг [Текст] / Р. Лазарус. - М. : Медицина, 1984. - 131 с.

32. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости [Текст] / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. - М. : Смысл, 2006. - 63 с.

33. Леньков С.Л. Защитно-совладающее поведение, как фактор профессионального здоровья и эффективности работы учителя [Текст] / С.Л. Леньков, А.К. Зиньковский, А.В. Антоновский // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. - 2011. - № 1. - С. 23- 36.

34. Либина А.В. Совладающий интеллект [Текст] / А.В. Либина. - М.: Эксмо, 2008. - 400 с.

35. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога [Текст] / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2004. – 992с.

36. Маклаков А.Г. Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2003. – С. 455-468.

37. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Текст] / А.Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

38. Минияров В.М. Формирование копинг-стратегий педагогов в состоянии эмоционального выгорания [Текст] / В.М. Минияров, Е.А. Василевская // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – Т.17. – №1(2) – С. 388-393.

39. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст] / Л.М. Митина. – М. : Академия, 2004. – 320 с.

40. Моница Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» [Текст] / Г.Б. Моница, Н.В. Раннала. – СПб. : Речь, 2009. – 250 с.

41. Морева Н.А. Тренинг педагогического общения: Учебное пособие для вузов [Текст] / Н.А. Морева. – М. : Просвещение, 2003. – 304 с.

42. Моросанова В.И. Дифференциальный подход к психической саморегуляции и его применение к исследованию действий профессионала [Текст] / В.И. Моросанова // Психологический журнал. – 2012. – Т. 33. – № 3. – С. 98-111.

112

43. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство [Текст] / В.И. Моросанова. - М.: Когито-Центр, 2004. - 44 с.

44. Муздыбаев К. Стратегии совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ [Текст] / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. - 1998. - Т. 1. - № 2.

45. Набиуллина Р.Р. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом (определение, структура, функции, виды, психотерапевтическая коррекция). Учебное пособие [Текст] / Р.Р. Набиуллина, И.В. Тухтарова. - Казань, 2003. - 98 с.

46. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии [Текст] / А.А. Налчаджян. - М. : Эксмо, 2010. - 368 с.

47. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности [Текст] / С.К. Нартова-Бочавер // Психологический журнал. - 1997. - Т.18. - № 5. - С. 20-30.

48. Никольская И.М. Психологическая защита у детей [Текст] / И.М. Никольская, Р.М. Грановская. - СПб. : Речь, 2006. - 352 с.

49. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом [Текст] / Р.В. Овчарова. - Курган: Изд-во КГУ, 2006. - 187 с.

50. Овчарова Р.В. Психология менеджмента [Текст] / Р.В. Овчарова. - Курган: Изд-во КГУ, 2005. - 122 с.

51. Перре М. Стресс и копинг как факторы влияния. Клиническая психология [Текст] / М. Перре, А-Р. Лайрейтер, У. Бауман. - СПб. : Питер, 2007.

52. Психология саморегуляции в XXI веке [Текст] : коллект. моногр. / отв. ред. В.И. Моросанова. – СПб. ; М. : Нестор-История, 2011. – 468 с.

53. Психология совладающего поведения: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Кострома, 23-25 сент. 2010г.: 2 т. [Текст] / отв. ред. : Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская С.А. Хазова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010. – 241 с.

54. Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Кострома, 26–28 сент. 2013г. : в 2 т. [Текст] / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2013. – 586 с.

55. Рассказова Е.И. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы: [Электронный ресурс] / Е.И. Рассказова Т.О. Гордеева // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3(17). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 19.02.2016).

56. Реан А.А. Психология адаптации личности [Текст] / А.А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : Прайм - ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.

57. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в 2 ч. Часть 2. Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приёмы и упражнения : практич. пособие [Текст] / Е. И. Рогов. – 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. – 412 с. – Серия : Настольная книга специалиста.

58. Сандомирский М. Е. Защита от стресса: телесные технологии [Текст] / М.Е. Сандомирский. – СПб. : Питер, 2008. – 256 с.
59. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 350 с.
60. Торн, К. Тренинг. Настольная книга тренера [Текст] / К. Торн. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
61. Фолкман С. Персональный контроль, стресс и копинг-процессы [Текст] / С. Фолкман. – М. : Медицина, 1984. – 54 с.
62. Хекхаузен Х. Личностные и ситуационные подходы к объяснению поведения [Текст] / Х. Хекхаузен, сост. и общая редакция Н. В. Гришиной // 114 Психология социальных ситуаций. Хрестоматия. – СПб. : Питер, 2001. – С. 58-91.
63. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю.В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2008. – 256 с.
64. Amirkhan J.H. A Factor analytically driven measure of coping: The coping strategy indicator. [Text] / J.H. Amirkhan // J. Personality Soc. Psychol. – 1990. –V. 59, №5. – P. 166-174.
65. Carver C.S. Assessing coping strategies: a theoretically based approach [Text] / C.S. Carver, M.F. Scheier, J.K. We intraub // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – V. 56. – P. 267-283.
66. Cohen F. Measurement of coping [Text] / F. Cohen // A. Monat and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. – N.-Y, 1991. – P. 228-244.

67. Frydenberg E. Teaching Coping to adolescents: when and to whom? [Text] / E. Frydenberg, R. Lewis // American Educational Research Journal. – Fall 2000. – V. 37, № 3. – P. 727-745.

68. Maddi S.R., Khoshaba, D.M. Hardiness and mental health [Text] / S.R. Maddi, D.M. Khoshaba // J. of Personality Assessment. – 1994. – V.63, № 2. – P. 265-274.

Приложения

Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций «Калейдоскоп эмоций»

Занятие 1. Информационно-диагностическое

Цель:

- адаптация членов группы;
- установление контакта;

□ информирование педагогов о синдроме профессионального выгорания, его фазах и симптомах;

□ диагностика по выявлению «выгорания», формирование запросов участников.

Ход занятия

Упражнение № 1: «Прилагательное на первую букву имени».

Цель: знакомство участников группы, снятие тревожности.

Каждый участник называет свое имя и подбирает на первую букву своего имени прилагательное, которое как-то его характеризует, отражает какие-то особенности его характера, его индивидуальности. Например: «Я Анна. Я аккуратная».

Упражнение № 2 «Счет»

Цель: снятие внутреннего напряжения участников, сплочение группы путем совместного и одновременного выполнения упражнения.

Ход проведения: Ведущий называет какое-либо число, не превышающее количество человек в группе. Названное количество участников встает. В выполнении упражнения необходимо добиться синхронности, участники не должны совещаться.

4. Мини-лекция: «Знакомство с синдромом эмоционального выгорания». Текст мини-лекции.

Цель: Информирование педагогов о синдроме профессионального выгорания, его фазах и симптомах

Синдром эмоционального выгорания (англ. *burnout*) – понятие, введённое в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году, проявляющееся нарастающим эмоциональным истощением. Может влечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми. Понятие «эмоциональное выгорание» в последнее время широко используется в научных текстах и лексиконе психиатров, медицинских и социальных психологов, звучит с экранов телевизоров и мелькает на страницах популярных изданий. Дело в том, что представители многих профессий, чья деятельность связана с общением, подвержены симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения. Прежде всего, это касается врачей, педагогов, воспитателей, работников торговли и сферы

обслуживания. Термин «эмоциональное выгорание» не строго научный, однако за ним стоят очень серьезные психологические и психофизиологические реалии, имеющие свои причины, формы проявления и коммуникативные следствия. Эмоциональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями. Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Данный стереотип эмоционального восприятия действительности складывается под воздействием ряда факторов предпосылок – внешних и внутренних.

Внешние факторы, провоцирующие «выгорание»:

Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность.

Дестабилизирующая организация деятельности.

Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции.

Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности.

Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.

У врачей это тяжелые и умирающие больные. У педагогов и воспитателей – особые дети. У руководителя или командира –

подчиненные с акцентированными характерами, невротами, признаками психопатизации, нарушители дисциплины. У обслуживающего персонала – капризные и грубые клиенты. Механизм психологической защиты найден, но эмоциональная отстраненность может быть использована неуместно, и тогда вы не включаетесь в нужды и требования вполне нормального партнера по деловому общению. На этой почве возникают недоразумение и конфликт – эмоциональное выгорание проявилось своей дисфункциональной стороной.

Внутренние факторы, обуславливающие эмоциональное выгорание:

□ *Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) событий, обстоятельств профессиональной деятельности*

□ *Нравственные дефекты и дезориентация личности.*

Завершение занятия. Обмен впечатлениями, мыслями и чувствами по проведенному занятию.

Рефлексия «Смайлик». Прикрепляем стикеры к тому смайлику, который отражает данное занятие. Три смайлика: веселый, грустный и равнодушный – три утверждения – «Было полезно», «Не понятно», «Бесполезно».

Задание на дом. Упражнение «Распредели свое время»

Педагогам раздаются листы с инструкцией:

Проанализируйте, как вы используете свое время.

□ Составьте список из шести наиболее важных целей вашей жизни, конкретного месяца, недели, дня. Включите в список то, что вам трудно делать, и обязательно хотя бы одну глубоко личную и приятную цель.

□ Составьте полный отчет об одном своем самом обычном дне, указывая, чем вы занимались и сколько времени на это потратили. Обратите внимание, *сколько времени исчезает неизвестно куда!* Затем составьте список этих дел, выделив среди них наиболее важные. В конце дня, пока все еще свежо в памяти, запишите время, которое вы затратили на выполнение основных дел. Сравните это время с тем, какое вы предполагали затратить.

График позволяет сразу заметить, где вы потратили время впустую, а где торопились безо всякой на то необходимости.

Вот два полезных совета, помогающих «найти» потерянное время:

- ведите учет времени;
- составляйте себе план на каждый день, неделю, месяц или год.

Занятие 2. «Радуга эмоций в нашей жизни»

Цели:

- обучение осознанию и пониманию собственных чувств;
- развитие умения называть и осознавать свои эмоции;

Ход занятия:

1. Упражнение: «Круг».

Цель: снятие напряжения через движения, организация взаимодействия.

Участники становятся в круг. Все протягивают руки к его середине.

По команде все одновременно берутся за руки и делают это так, чтобы в каждой руке оказалась чья-то одна рука. При этом надо стараться не братья за руки с теми, кто стоит рядом с вами. После того, как все руки соединены, участникам предлагается распутаться, не разнимая рук.

2. Беседа на тему: «Умение сохранять эмоциональное равновесие с помощью любимых занятий»

Наше бессознательное «успокаивается», когда мы занимаем приятными делами – хобби, увлечениями.

Перестраивая свое внутреннее состояние с негативного на позитивное, человек может заниматься:

- игрой на музыкальных инструментах, периодически посещать эстрадные концерты или консерваторию;
- различным собиранием, коллекционированием, классифицированием, раскладыванием, упорядочиванием;
- выращиванием цветов, редких растений, разведением сада или огорода на даче;

□ воспитанием щенка или котенка и в дальнейшем общении с ними;

□ созерцанием красивых природных ландшафтов, особенно хорошо успокаивает спокойная, зеркальная гладь озерной или речной воды.

Вспомните, что Вы делаете дома и на работе, чтобы улучшить свое настроение и успокоиться? Есть ли у Вас свои «секреты», помогающие Вам обрести эмоциональный баланс?

4. Упражнение «Позитивное мышление»

Цель: развить умение справляться со сложными ситуациями

Люди, овладевшие навыками *позитивного мышления*, воспринимают возникшую проблему как возможность развить свое умение справляться со сложными ситуациями. Вы можете влиять на свой образ мыслей.

Возьмите себе за правило думать позитивно о любой проблеме, не лишайте себя права быть оптимистом.

□ Избегайте чувства безысходности. Поймите: всегда есть нечто, что вы можете сделать для изменения ситуации.

□ Смотрите на проблему широко, стараясь проанализировать ее со всех сторон.

□ Создайте себе мысленную модель, позволяющую найти успешное решение, находясь в состоянии стресса.

□ Относитесь спокойно к неопределенности.

□ Ищите в неприятностях скрытые преимущества. Используйте свои ошибки и просчеты для того, чтобы лучше разобраться в проблеме.

Переход к следующему этапу работы. Это будет музыкотерапия.

5. Музыкотерапия:

Мини-лекция: «Музыкотерапия в нашей жизни».

Цель: воздействие музыки на человека с терапевтическими целями.

Ход занятия: «Во время прослушивания музыки происходит перестройка биопотенциалов головного мозга, снижение общего уровня кортикальной активности, что обуславливает снятие эмоционального напряжения...» М.И. Киколов.

Приемы музыкотерапии:

- Прослушивание музыкальных произведений
- Ритмические движения под музыку
- Сочетание слушания музыки с работой по развитию ручного праксиса (музыкализотерапия)

Специальные исследования показали, что наибольшим возбуждающим действием обладает музыка Р. Вагнера, оперетты Ж. Оффенбаха, «Болеро» М. Равеля с их нарастающим ритмом. Улучшению настроения способствуют произведения Ф. Гайдна, Д. Россини и почти все произведения В. А. Моцарта. Сонаты Л. Ван Бетховена позволяют ускорить и облегчить интеллектуальную деятельность, проявить творчество. Было замечено, что лёгкая, спокойная музыка во время коррекционных занятий успокаивающе действует на нервную систему, приводит в равновесие процессы возбуждения и торможения. «Каприз № 24» Н. Паганини повышает тонус организма, настроение, способствует концентрации внимания. Успокоению и уравниванию нервной системы способствуют пьесы из цикла «Времена года» П. И. Чайковского, «Лунная соната» Л. Ван Бетховена, фонограммы пения птиц.

Завершение занятия. Обмен впечатлениями, мыслями и чувствами по проведенному занятию.

Занятие 3. «Стресс в педагогической деятельности»

Цель: выработка стрессоустойчивости, используя упражнения на психоэмоциональное и мышечное расслабление и успокоение, снятие напряжения, мышечных зажимов

Ход занятия:

Сегодня наше занятие начнется необычно. И я предлагаю вам выполнить упражнение «Танец»

1. Упражнение «Танец»

Ход упражнения: Встанем в круг и будем выполнять движения так, как подсказывает вам музыка.

2. Мини-лекция «Стресс в педагогической деятельности».

Ведущий читает стихи.

Учитесь управлять собой.
Во всем ищите добрые начала.
И, споря с трудною судьбой,
Умейте начинать сначала,
Споткнувшись, самому вставать,
В себе самом искать опору.
Ищите лишь добро везде,
Особенно упорно в тех, кто рядом.
Поверьте, беды все уйдут:
Несчастья тоже устают,
И завтра будет день счастливый!
Текст мини-лекции.

Стресс (от англ. stress – напряжение), состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием сильных воздействий. В китайском языке понятие «стресс» состоит из двух иероглифов – опасность и возможность. Некомфортное состояние для человека и негативное влияние на его эмоциональное и психологическое состояние создает именно предчувствие опасности. Когда мы говорим о стрессовых ситуациях на работе, такое ожидание, прежде всего, связано со страхом увольнения, невыполнения планов, демонстрации своей некомпетентности, конфликта с руководством или командой.

Проверьте, пожалуйста, себя на наличие следующих симптомов стресса, исходя из следующих признаков стресса:

1. *Одиночество.*
2. *Чувство неуверенности.*
3. *Проблемы с концентрацией внимания и запоминанием.*
4. *Нежелание общаться с людьми.*
5. *Усталость и расстройство сна.*
6. *Колебания настроения.*
7. *Раздражение и вспыльчивость.*
8. *Беспокойство.*
9. *Бурная активность.*
10. *Навязчивые действия.*
11. *Плохой аппетит.*

12. *Боязнь тишины.*

13. *Подчеркнутое внимание к своей внешности.*

Шаги исключения человека из источника стресса для самого себя:

1. Умение хорошо освоиться со своими личными данными, познать свои достоинства и слабости;

2. Выработка привычки постоянно совершенствовать ретроспективный анализ стрессовых ситуаций (учиться на своих ошибках);

3. Выработка автоматического навыка к каждодневному преодолению собственной слабости – проявление воли к самому себе (заставить себя сделать то, что нужно, а не хочется; заставить себя не делать того, что хочется);

4. Установка на избирательное забывание эмоционально болезненных моментов прошлых стрессовых незначительных состояний.

5. Освоение навыка отсроченного реагирования на сильное негативное воздействие.

*3. Рекомендации для повышения стрессоустойчивости
«Закаливание» от стрессов*

Для успешного противостояния воздействию стрессовых факторов человек должен обладать определенными характеристиками, которые сделают его более адаптивным и помогут пережить стрессовую ситуацию.

Такие особенности мы сами можем в себе развивать и совершенствовать.

4. Рисунок на тему: «Нет стрессу на рабочем месте – работа для меня праздник»

Цель: снятие напряжения и стресса

Материалы: листы бумаги формата А3, цветные карандаши, фломастеры, краски и кисточки.

Завершение занятия. Обмен впечатлениями, мыслями и чувствами по проведенному занятию.

5. Упражнение: "Пожелание на день"

Ведущий:

Пожелание должно быть коротким – желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его.

Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Занятие 4. «Коммуникативные способности, их значение и развитие»

Цель: повысить качество коммуникативных навыков педагога, формирование понятийных представлений о коммуникативной компетентности; рассмотрение условий эффективной коммуникации; создание в группе психологически комфортной атмосферы.

Материалы: музыкальный центр (трек «Японская сакура»), бумага формата А4, планшеты для записи, ручки.

Ход занятия:

1. Игра на создание рабочего настроения. Участники сидят по кругу. По очереди передают друг другу мяч и на первую букву своего имени называют прилагательное, отражающее какое-либо качество своего характера. Затем завершают фразу: «Никто не знает, что я...»

2. Упражнение-игра «Восточный рынок».

Цели:

а) помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;

б) снизить чувство напряженности благодаря включению в игровую ситуацию «здесь и сейчас»;

в) обратить внимание участников друг на друга, объединив их партнерским соревнованием.

Ресурсы: комната, в которой участники смогут свободно двигаться; лист бумаги, ручка/карандаш для каждого игрока.

Подготовка к игре

- Помните картину восточного рынка в музыкальной сказке «Али-Баба и сорок разбойников»? С какими ассоциациями связываете вы словосочетание «восточный рынок»?

- Крики...

- Запах еды и пряностей...

- Яркость, буйство красок...

- Бойкая торговля, попытки купить дешевле, продать дороже...

- Замечательно! А вот как описал чувственность и яркую энергетику восточного рынка известный израильский писатель Амос Оз:

...Была невероятная притягательность в этих переливающихся через край и растекающихся вокруг базарах, завораживающих и искушающих так, что перехватывало дыхание и плавилась душа. Коленки дрожали от обилия овощей, фруктов, сыров, сдобренных разными приправами, от острых запахов и кушаний, дерущих горло, потрясающих, чуждых, чужих, странных, дразнящих, возбуждающих... И эти алчные руки, которые щупают, роются, погружаются в потаенную глубину этих груд из фруктов, зелени, красных перцев, пряных маслин... И изобильная нагота этой мясной плоти, болтающейся на крюках, окровавленной, обнаженной, от которой поднимается пар, лишенной кожи и не знающей стыда. И все это разнообразие приправ, пряностей, специй, доводящее едва не до обморока, все это разнузданное и околдовывающее многоцветье горького, острого и соленого. А над всем этим еще и необузданный аромат кофе, проникающий до самых печенок, и запахи, поднимающиеся от всяких стеклянных сосудов, наполненных напитками всех цветов с кусочками льда и дольками лимона. И эти крепкие базарные грузчики, смуглые, взлохмаченные, обнаженные до пояса, мускулы играют под кожей, подрагивая от напряжения, потные тела их лоснятся под солнцем.

(Цит. по: Амос Оз. Повесть о любви и тьме. – Тель—Авив: Едиот ахронот, 2005. – С. 61.)

Инструкция: итак, через несколько минут мы попадем с вами на настоящий рынок. В разных культурах, в разных странах рынки

отличаются друг от друга. Но везде рынок является символом общения, деятельности, активной жизни.

Каждый получает лист бумаги и карандаш/ручку. Складываем лист пополам по горизонтали и разрываем на две половинки. Их в свою очередь опять сгибаем пополам и разрываем. Получили по четыре куска бумаги. Их тоже складываем и разрываем. Теперь у каждого в руках восьмушки листа.

На каждой из восьмушек разборчиво и крупно напишем свое имя и фамилию. Теперь каждую «записку» по отдельности сложим текстом внутрь несколько раз. Подготовленные записки со своими именами положите, пожалуйста, в центр комнаты.

(Горка записок, сложенных в центре комнаты, тщательно перемешивается тренером.)

- Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами и отправимся на восточный рынок. По моему хлопку все имеют право подойти к горке, взять записки с именами. Затем, в течение пяти минут, вам придется уговорами, спорами, путем обмена... найти и вернуть себе - «купить» - все восемь листков с вашим именем. Через пять минут рынок закроется, так что советую поспешить. Первые три «покупателя», которым удастся быстрее всех вернуть себе дорогой товар, подойдут ко мне со своими записками. Вопросов нет?!

Начали!

Игра начинается. Она сопровождается активнейшим контактом между игроками, криками, смехом и т. д. Тренер время от времени поддерживает накал страстей, объявляя, сколько минут осталось до «закрытия рынка». Закрывая «рынок», объявляем имена трех победителей игры.

Рефлексия, обсуждение:

- Что вам понравилось, а что - нет в этой игре?
- Какую тактику вы использовали во время «торга»: активный поиск, ожидание встречных предложений, взаимный обмен?

3. Упражнение «Сорви яблоки»

Цель: психоэмоциональное и мышечное расслабление

Ход упражнения: Участники встают так, чтобы вокруг был достаточно места. Педагог-психолог предлагает представить и сорвать яблоки в саду, которые растут достаточно высоко. Затем педагоги срывают яблоки, делая при этом вдох, кладут в корзину – медленный выдох.

Упражнение выполняется под музыку «Японская сакура».

Завершение занятия: Как мы видим, правильное, адекватное взаимодействие – важное условие эффективной коммуникации. Предлагаю каждому из Вас закончить фразу: «Когда я буду вспоминать о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь...» Для этого упражнения тоже можно взяться за руки. Рефлексия (обмен впечатлениями, мыслями и чувствами).

Занятие 5. «Конфликты и их разрешение»

Цель занятия: создание благоприятного психологического климата, формирование позитивного самовосприятия, работа над словом для предотвращения конфликтных ситуаций.

Ход занятия:

Упражнение № 1 «Приветствие в парах».

Для того, чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга.

Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие.

Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры.

Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

Упражнение №2 «Проблемная ситуация»

Инструкция: Вспомните любую проблемную ситуацию, которая случилась с вами недавно, лучше в профессиональной деятельности. Выделите в ней:

1. положительные и отрицательные моменты сложившейся ситуации;
2. свои положительные и отрицательные черты в данной ситуации;
3. положительные и отрицательные черты человека, с которым произошел конфликт.

Упражнение № 3 «От отрицания к утверждению»

Цель: Работа над словом для предотвращения конфликтных ситуаций.

Ход упражнения: Научитесь проделывать такое трехэтапное преобразование:

□ В каждом предложении найдите слово с отрицанием или негативным смыслом.

□ Исключите это слово или перефразируйте предложение так, чтобы оно звучало позитивно, позволяя «проявиться» вашему желанию.

□ Чтобы сделать свое желание более реальным, добавьте к позитивному высказыванию конструкцию с «если...» или «когда...».

Пример. Есть предложение «Никогда этого не переживу».

1. Отрицательные слова: Никогда. Не переживу. Исключите их из предложения и измените его так, чтобы оно выражало ваше желание.

2. Желание, сформулированное позитивно: «Я это переживу».

Оно реалистично? Не очень. Если вас настигли травмирующие переживания, нужно...

3. Добавить к полученному предложению что-нибудь, делающее его более реалистичным. Например: «Я это переживу, если получу квалифицированную помощь», - или любой другой вариант в

соответствии с вашими обстоятельствами. С этого начинается решение проблемы.

Иногда нужно иметь в запасе позитивные высказывания, особенно если вы испытываете постоянный стресс или сталкиваетесь время от времени с одной и той же проблемой. В таких случаях помогает периодическое повторение утвердительных позитивных фраз. Вот несколько примеров простых утверждений относительно целей и возможностей.

□ *«Я становлюсь сильнее и энергичнее, как в интеллектуальном, так и в физическом плане»*

□ *«День ото дня я становлюсь спокойнее и легче приспосабливаюсь к обстоятельствам»*

□ *«Я все больше верю в свою способность преодолеть трудности»*

Жизненная установка оказывает громадное влияние на то, как мы переживаем стресс. Она представляет собой способ осмысления мира, проблем, возможностей и испытаний, встречающихся на нашем пути.

Упражнение № 4. Методы и приемы психологической защиты и саморегуляции

Цель: умение расслабляться и регулировать свое эмоциональное состояние

1. Мини-лекция. «Методы саморегуляции»

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

Человеку свойственны естественные способы регуляции, которые включаются сами собой. Это – длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое. К сожалению, подобные средства нельзя использовать непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация. Естественные приемы регуляции, которыми бессознательно пользуются специалисты:

- смех, улыбка, юмор;

- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Попробуйте задать себе вопросы:

Что помогает вам поднять настроение, переключиться?

Что я могу использовать из вышеперечисленного?

Мысленно, а лучше на бумаге, составьте перечень этих способов.

Подумайте, какие из них вы можете использовать сознательно, когда чувствуете напряженность или усталость.

Смейтесь! Улыбайтесь! Как можно чаще! Давно известно, что смех

- лучшее лекарство, которое особенно хорошо действует против стресса.

Когда Вы смеетесь, отдыхают лицевые мышцы, падает эмоциональное напряжение, появляется положительное ощущение перспективы. Это самое лучшее средство борьбы с болезнями, больницами, врачами и, прежде всего, с самим собой. В следующий раз, когда возникнут трудности, вспомните два подходящих анекдота, позовите друзей, они будут рады посмеяться вместе с Вами.

В конце концов, если Вас что-то не устраивает, надо изменить либо ситуацию, либо свое отношение к ней. Во многих случаях, когда ситуация быстрому изменению не поддается, Вы можете себе позволить просто осмеять ее. Умение увидеть смешное или забавное в собственных трудностях - лучший способ изменения своего отношения к проблеме.

Надейтесь на лучшее. Если Вы ожидаете неприятностей, то чаще всего они и случаются. Из-за беспокойства и напряжения меняется Ваше поведение, Вы мысленно проиграли ситуацию и неосознанно несете ее образ перед собой. Такое «прогнозирование ситуации» вполне может являться причиной негативного самовосприятия. Вы предсказываете себе неудачу, Ваше поведение меняется, окружающие реагируют на это соответствующим образом, и неприятность происходит. С большой уверенностью можно сказать, что Вы сами виноваты во многих своих неудачах.

Попробуйте другое, позитивное восприятие мира, и Вы сможете себе снизить свой стресс. Посмотрите на себя другими глазами, измените свое представление о себе и о своем месте в этом мире. Как бы ни обстояли дела, радостное восприятие себя и своих перспектив существенно ближе к реальной жизни, чем пессимистический подход.

2. Упражнения на освоение навыков самозащиты и саморегуляции

Способы, связанные с управлением дыханием

□ Способ №1

Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10-15 см висит пушинка.

Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

□ Способ №2

Это упражнение можно делать в любом месте – на работе, в общественном транспорте. Нужно сесть поудобнее, сложить руки на коленях, поставить ноги на землю и найти глазами предмет, на котором можно сосредоточить свое внимание.

1. Начните считать от 10 до 1, на каждом счете делая вдох и медленный выдох. (Выдох должен быть заметно длительнее вдоха).

2. Закройте глаза. Снова посчитайте от десяти до одного, задерживая дыхание на каждом счете. Медленно выдыхайте, представляя, как с каждым выдохом уменьшается и, наконец, исчезает напряжение.

3. Не раскрывая глаз, считайте от десяти до одного. На этот раз представьте, что выдыхаемый Вами воздух окрашен в теплые пастельные цвета. С каждым выдохом цветной туман сгущается, превращается в облака.

4. Плывайте по ласковым облакам до тех пор, пока глаза не откроются сами.

Чтобы найти нужный ритм счета, дышите медленно и спокойно, отгораживаясь от всевозможных волнений при помощи воображения. Этот метод очень хорошо ослабляет стресс.

Через неделю начинайте считать от 20 до 1, еще через неделю от 30 и так до 50.

Способы, связанные с нервно-мышечным расслаблением

□ *Способ №3*

Этот комплекс очень прост и эффективен. Для его выполнения Вам не потребуется ничего, кроме стены.

1. *Нахмурьте лоб*, сильно напрягите лобные мышцы на 10 секунд; расслабьте их тоже на 10 секунд. Повторите упражнение быстрее, напрягая и расслабляя лобные мышцы с интервалом в 1 секунду. Фиксируйте свои ощущения в каждый момент времени.

2. *Крепко зажмурьтесь*, напрягите веки на 10 секунд, затем расслабьте - тоже на 10 секунд. Повторите упражнение быстрее.

4. *Крепко сожмите губы*. Расслабьте. Повторите быстрее.

5. *Сильно упритесь затылком* в стену, пол или кровать. Расслабьтесь.

Повторите быстрее.

6. *Упритесь в стену левой лопаткой*, пожмите плечами. Расслабьтесь.

Повторите быстрее.

7. *Упритесь в стену правой лопаткой*, пожмите плечами.

Расслабьтесь. Повторите быстрее.

□ *Способ № 4 Самоприказы*

Это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе: «Разговаривать спокойно!», «Не поддаваться на провокацию!»,

«Молчать, молчать!» помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы с клиентами. Применяется самоприказ, когда человек уже убедился, что надо вести себя определенным образом. Он ясно видит свои недостатки, но никак не может заставить себя выполнять намеченный план действия. В этот момент и появляется необходимость в приказной форме решительно потребовать от себя необходимого действия. В следующий раз выполнить такое действие будет легче, а в дальнейшем оно станет привычкой. Мысленно повторите самоприказ несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух.

Иногда приходится применять самоприказ несколько недель и даже несколько месяцев.

□ *Способ № 5. Самовнушение*

Самовнушение помогает владеть собой в самых трудных ситуациях.

В течение нескольких недель, а иногда и месяцев, с целью изменения поведения в требуемую сторону по много раз в день произносится заранее подготовленная фраза: «Я спокойна в любых обстоятельствах», «Я владею собой» и т.д. Делается это повторение заученных формул до тех пор, пока уверенность не становится непоколебимой, не оставляя ни тени сомнений в возможности справиться с собой, вести себя в соответствии с самовнушением.

□ *Способ № 6. Самоодобрение*

Во многих ситуациях целесообразно «оглянуться назад», вспомнить о своих успехах в аналогичном положении. Прошлые успехи говорят человеку о его возможностях, о скрытых резервах в духовной, интеллектуальной, волевой сферах и вселяют уверенность в своих силах.

□ Вспомните ситуацию, когда вы справлялись с аналогичными трудностями.

□ Сформулируйте текст программы; для усиления эффекта Д. Карнеги рекомендует использовать слова «именно сегодня».

Завершение занятия: обмен впечатлениями, подведение итогов занятия, обратная связь.

С помощью цветной бумаги, ножниц, фломастеров и т.д. участники делают сердечки (или иные фигуры) с благодарностями группе. Уходя, каждый вывешивает свое сердечко на доску. Хорошо, если у ведущего получится сохранить эти сердечки до следующей встречи: их можно оставить на доске или собрать, а потом заново вывесить.

Занятие 6. «Развитие творческих способностей личности»

Цель: побуждение членов группы к проявлению творческой активности

Упражнение № 1. Психогимнастическое упражнение на создание работоспособности

Цель: Упражнение позволяет участникам лучше узнать друг друга, оно побуждает членов группы к проявлению творческой активности, развивает воображение. Кроме того, оно побуждает вникать в смысл того, что рассказывает один из них, а эта задача соответствует содержательным целям многих занятий.

Участники садятся по кругу.

«Пусть каждый из вас подумает над тем, какое качество он больше всего ценит в людях. После того как вы сделаете свой выбор, придумайте (или вспомните) короткий рассказ, историю, притчу, которые несли бы информацию о выбранном вами качестве. Услышав ваш рассказ (историю, притчу), остальные участники группы должны понять, о каком качестве идет речь».

После первого, а также каждого из последующих рассказов тренер обращается к группе с вопросом: «Как вам кажется, о каком качестве шла речь?» (или: «Как вам кажется, о каком качестве нам хотела сообщить Анна?»). После того как участники группы выскажут свои предложения, психолог обращается к самому рассказчику и просит его сказать, какое качество выбрал он.

Упражнение № 2 «10 Я». У вас на отдельном листе написано 10 раз буква Я. Вам необходимо будет дать определение этим Я, рассказывая о себе и своих качествах.

Упражнение № 3 «Волшебный стикер».

На бумажных стикерах (в виде звезды) напишите свое творчество, хобби, талант – за что себя могу похвалить и прикрепите к доске.

Посмотрите, какие мы талантливые. Положите руку себе на грудь и повторите за мной: «Я – талантлива! У меня есть творческие силы! Все лучшее, конечно, впереди» - и сделайте шаг вперед, в завтрашний день, который уже сейчас наполняется позитивом».

Упражнение № 4 «Рисуем хорошее настроение».

Хорошо снимает напряжение арт-терапия. Это рисование душой или интуитивное рисование. Цвета вызывают у человека чувства и переживания. Работа с красками снимает усталость, напряжение, снижает уровень тревожности. Снимает негативные состояния, не позволяя им превратиться в груз неразрешенных проблем. Хороший способ расслабиться, остановить поток мыслей, дать возможность левому полушарию отдохнуть, активировав работу правого, тем самым освобождая доступ к собственному внутреннему миру, его ресурсным состояниям.

Ведущий: «Я предлагаю вам немного порисовать. Но рисовать не просто на листе бумаги, а на водной поверхности. Вода творит добро.

Рисование на водной поверхности – не ставит перед собой задачи терапевтического анализа. Её цель – отдохнуть, зачерпнуть свежие силы.

Подойдите к столу, я предлагаю вам надеть перчатки и нарисовать при помощи смешивания красок хорошее настроение. Изобразите, что вы чувствуете (музыкальное сопровождение). Это не просто вода, а специальный состав с крахмалом. Я предлагаю вам создать рисунок, с помощью гуаши, используя разную цветовую палитру. Погружаем кисть в краску и в виде капель оставляем её на поверхности, моем кисточку и выбираем другой цвет. Когда вы считаете, что краски достаточно мы будем их смешивать стекой, с помощью которой мы создадим рисунок настроения.

У каждого из вас получились разные цветные рисунки. Это еще не все. Я предлагаю запечатлеть свое хорошее настроение на листе бумаги. Получившийся на водной поверхности готовый рисунок аккуратно накрываем листом бумаги, а затем снимаем и аккуратно

выкладываем на доску. Изображение высохнет, и вы можете взять его с собой, вставить в рамочку – это ваше творчество! Снимем перчатки, и прошу вас присесть на стульчики».

Завершение занятия. Рефлексия.

Выскажите, пожалуйста, свое мнение о занятии. Что вы чувствовали на протяжении его? Поделитесь, пожалуйста, вашими эмоциями.

Прикрепите цветочек к тому облачку, который отражает ваше отношение к сегодняшней встрече. Я надеюсь, что у вас эмоциональное напряжение уменьшилось, и оно будет полезно в вашей работе.

Занятие 7. Метод чтения вслух.

Цель: развитие способностей психологического анализа личности; формирование понимания многоаспектности восприятия мира человеком и смелости высказывания собственной точки зрения.

Упражнение 1. Разминка: «Огонь – лед».

Упражнение включает в себя попеременное напряжение и расслабление всего тела. Участники выполняют упражнение стоя в кругу.

По команде ведущего «Огонь» участники начинают интенсивные движения всем телом. Плавность и степень интенсивности движений выбираются каждым участником произвольно. По команде "Лед" участники застывают в позе, в которой застигла их команда, напрягая до предела все тело.

Ведущий несколько раз чередует обе команды, произвольно меняя время выполнения той и другой.

Упражнение 2. Основное упражнение или Метод чтения вслух.

Ведущий создает у слушателей установку на внимательное слушание художественного произведения, которое будет прочитано ведущим. После прочтения им будут заданы вопросы о том как бы они думали, чувствовали себя и поступали на месте различных героев художественного произведения.

Затем читает художественное произведение.

На первом этапе текст зачитывается (внятно и выразительно) учителем вслух. Перед началом чтения или сразу после него дается задание:

«Послушайте то, что я вам сейчас прочитаю». После прочтения ставится вопрос: «ЧТО для вас то, ЧТО вы услышали. ЧТО вызвало в вас ТО, что вы услышали».

Можно использовать дополнительные вопросы:

«Что я думал, когда слушал?»;

«Что я чувствовал, когда слушал?»;

«Что я хотел, когда слушал?».

Работа с дополнительными вопросами позволяет выйти на философский уровень осмысления проблем, поисков, жизненных и личностных смыслов. В основном это размышление о проблемах.

Для более интересной и глубокой работы рекомендуется использовать следующий ряд вопросов:

«Что бы я чувствовал, если бы был ...(главным героем, другими героями)?»

«Что бы я думал, если бы был ...?»

«Что бы я сделал, если бы был ...?»

«Что бы я хотел, если бы был ...?»

Например, работа ведется с «Детской сказкой» Н. Рериха, дополнительные вопросы формулируются следующим образом:

- «Что бы я чувствовал на месте певца?» «Что бы я думал на месте певца?» «Что бы я сделал на месте певца?»

- «Что бы я чувствовал на месте царевны?» «Что бы я думал на месте царевны?» «Что бы я сделал на месте царевны?»

- «Что бы я чувствовал на месте князя древнего рода?» «Что бы я думал на месте князя древнего рода?» «Что бы я сделал на месте князя древнего рода?»

- «Что бы я чувствовал на месте гостя торгового?» «Что бы я думал на месте гостя торгового?» «Что бы я сделал на месте гостя торгового?»

- «Что бы я чувствовал на месте воеводы?» «Что бы я думал на месте воеводы?» «Что бы я сделал на месте воеводы?»

При ответе на серию поставленных вопросов возникает феномен «двойной», а иногда и «тройной» рефлексии: педагог смотрит на ситуацию как бы изнутри, соотнося свою позицию реального «я» с позицией действующего лица («я» на месте главного героя), он проживает ситуацию дважды: сначала за себя, который соперничает герою, потом за себя, который мог бы быть на месте героя(ев), в данной ситуации и, будучи в ней, мог бы чувствовать, решать, делать выбор и т.д. Педагог делает еще одно открытие в процессе высказываний других членов группы: они на том же месте чувствовали, думали и действовали иначе, чем я!

Погружаясь в ответы на вопросы, участник занятия становится партнером или принимает на себя роль главного героя, став соучастником действия, включившись в происходящее.

При анализе педагог-психолог может зафиксировать для себя тот или иной уровень рефлексии, степень свободы перемены ролей, реальные ценности (позитивные, негативные), которые принимает каждый отдельный член группы. Ценности, которые в нем были скрыты и которые в нем как проблема существуют, над которыми он размышляет, но не знает, как из них выйти, и многое другое. Например, может быть раскрыто отношение к себе, отношение к миру, отношение к своему действию в этом мире, определенное отношение к переживанию, возможность перевоплощения в другого, возможность сопереживания, возможность определить собственное движение.

При работе методом чтения вслух, как и при других предлагаемых нами методах, ни в коем случае нельзя приходить к групповому «общему мнению». Обсуждение должно иметь главной целью демонстрацию того, что все люди – разные.

Это поможет педагогу сформировать позицию принятия по отношению к другому человеку и к самому себе. Целесообразно в этой работе выходить на групповую интроспекцию (самонаблюдение), зафиксировать, что «я такой», «я» в своем проявлении в мире.

Завершение занятия. Рефлексия. Получение обратной связи от слушателей на предмет их ощущений, переживаний, впечатлений и ценности для них данного занятия.

Занятие 8. Рефлексивный тренинг

Цель занятия: воспитание психологической проницательности личности; формирование деликатного, бережного отношения к личности другого человека; познание личностных особенностей коллег, их интересов,

способностей и увлечений с чисто человеческой точки зрения, а не только как работников учреждения.

Ход занятия

Упражнение 1. Ведущий сообщает, что сегодняшний день будет посвящен развитию у слушателей психологической проницательности, внимательному отношению к другим людям. Порядок выполнения упражнения следующий.

Упражнение выполняется в парах. Тренер предлагает каждому выбрать себе в пару того члена группы, которого он знает меньше всех остальных (наименее знакомого члена группы).

Инструкция: «Данное упражнение включает несколько заданий.

Каждое задание рассчитано на определенное время. Я буду говорить, что надо делать, буду следить за временем и сообщать вам, когда оно закончится.

Задание 1. В течение четырех минут молча смотрим друг на друга.

Задание 2. Каждому из вас дается четыре минуты, в течение которых вы должны рассказать своему собеседнику, кого вы видите перед собой. Рассказ надо начать словами: «Я вижу перед собой...» и дальше говорить только о внешнем облике, не включая в рассказ оценочных понятий, а также слов, которые содержат информацию о личностных особенностях человека, например: добрые глаза, умный взгляд и т. п.

Сначала один говорит четыре минуты, другой слушает, потом наоборот. Я скажу вам, когда надо будет поменяться ролями.

Задание 3. Каждому из вас дается пять минут для того, чтобы рассказать своему собеседнику, каким он (ваш собеседник) был, с вашей точки зрения, когда ему было пять лет. При этом можно

говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения, характера.

После того как первая пятиминутка завершится, тренер предлагает тому участнику, который слушал рассказ о себе, в течение одной минуты

сказать рассказчику, что в его рассказе было наиболее точным и что в его жизни было совсем не так.

Далее пять минут для рассказа дается другому участнику пары, а слушатель в конце рассказа получает одну минуту для обратной связи.

Задание 4. Каждому из вас дается пять минут для того, чтобы рассказать своему партнеру, какой он, с вашей точки зрения, человек. Вы можете говорить обо всем, что соответствует ответу на вопрос: «Какой человек мой собеседник?»

После выполнения всех четырех заданий участники садятся в круг, и каждому дается одна минута, в течение которой надо представить своего партнера группе как человека, с которым всем вместе предстоит провести пять дней.

Данное упражнение дает самые разные возможности для его обсуждения. После его завершения группе можно задать вопросы: «Что вы чувствовали, когда слушали рассказ о себе?», «Выполнение какого из четырех заданий у вас вызвало наибольшие трудности?», «Какие впечатления возникли у вас в ходе выполнения упражнения?» и т. д.

В результате проведения этого упражнения улучшается групповая атмосфера, существенно сокращается дистанция между участниками группы. В то же время рефлексия опыта, приобретенного в процессе выполнения заданий, позволяет обсудить 1) значение контакта глаз в ходе общения; 2) трудности, которые испытывают участники, когда они должны описывать другого человека, не давая оценок и не характеризуя его личностные особенности; 3) стремление перенести свой опыт на другого человека, приписывая ему то, что свойственно прежде всего нам самим и т.д.

Упражнение 2. Рефлексивный тренинг.

Рефлексивный тренинг и его описание.

Описание метода и процедура его исполнения.

Рефлексивный тренинг — это идеальный метод, дающий возможность получать психологические знания средствами самой психологии. В силу необходимости достаточно точной инструментальности исполнения данного метода, мы приведем подробный сценарий. Тренинг рассчитан на 1 час учебного времени (подряд) при работе со взрослыми.

Подготовка к проведению. Участникам предлагается подготовить заранее и на одном из уроков сделать сообщение на любую интересующую тему. Оно должно быть по времени рассчитано на 10-15 мин и строиться следующим образом: «Основные понятия представляемой темы», «Суть предмета интереса (когнитивный уровень)», «Эмоциональная оценка (что в нем нравится - не нравится)».

Задача участника заключается в том, чтобы представить предмет своего интереса и проанализировать его. Анализ не предполагает глубокого исследования, но обязывает максимально выразить собственную точку зрения, впечатления и, по возможности, отследить возникшие эмоции.

Процедура проведения занятия содержит несколько этапов. Особо хотели бы отметить момент, связанный с организацией учебного пространства. Во время выступления докладчик занимает место ведущего (его пространственные приоритеты, располагается за его столом, т. е. находится в центре внимания). Ведущий смещается в сторону аудитории, в основном стоит, чтобы иметь возможность видеть и управлять ситуацией и чтобы все видели его. Он ведет себя активно в невербальной коммуникации: выражает внимание, интерес к докладчику, пресекает разговоры на местах, иногда передвигается, сопереживает происходящему, в общем — демонстрирует эмпатическое поведение.

1 этап. Участник представляет свою тему. В основном — в форме рассказа или доклада. После того как выступающий закончил, учитель говорит, обращаясь к аудитории: «Пожалуйста, вопросы на понимание.

Если кто-то хочет что-то спросить, можно задать вопросы». Докладчик отвечает коротко. Ведущий: «Спасибо, садитесь, пожалуйста, сюда», указывая на свое пьедестальное место ведущего.

Выступавший продолжает располагаться там во время второго этапа тренинга.

Надо отметить, что, как только докладчик перестает солировать, учитель сразу начинает скрупулезно следить за темпом происходящих процессов и адекватностью высказываний каждого члена группы задачам и структуре метода.

2 этап. Каждый из участников (каждый из полукруга) должен высказать свое отношение к тому, что он услышал, с двух позиций:

1) что показалось ему наиболее интересным в рассказе, в выступлении;

2) что понравилось (не понравилось) в выступлении. Во второй позиции применяется дополнительно формула «Я бы на его месте...» (сказал так, построил бы выступление так, сказал об этом, ответил бы так, среагировал бы так и т. д.).

Такому исследованию можно подвергать все аспекты выступления – от фактов до особенностей личности при соблюдении условия: начинать анализ с положительных моментов, а при высказывании негативных оценок – подчеркнуть свое авторство в высказывании и то, какое самочувствие вызвал момент выступления, подвергаемый критике.

3 этап. Выступающий отвечает (если хочет) на вопросы и соображения участников. Его право — ответить так, как он хочет, его слово – последнее. этап (основная часть). Собственно обсуждение – рефлексивный тренинг. Главная роль – у ведущего: он берет на себя всю нагрузку, он направляет рефлексивный диалог следующим образом: «Теперь давайте посмотрим, что мы можем узнать о человеке (вообще), имея в виду то, что сейчас происходило. Давайте посмотрим, что же сейчас происходило? Мы прослушали выступление, потом высказались. А теперь давайте попробуем сказать: что мы знаем (узнали) об этом человеке, который представлял тему; как мы узнали то, что узнали; что мы можем сказать о нас, о себе; какие мысли приходили нам во время обсуждения и сейчас (после него)? Можем ли что-то сказать о системе отношений этого человека, например, о его отношении к миру? Если можем, то как мы это узнаем?»

Поставив учебную задачу, обозначенную таким общим контекстом, ведущий далее дает схему диалога через серию вопросов, прорабатывая каждый вопрос отдельно по кругу (не пропуская никого):

Ведущий: «Можем ли мы сказать, что мы узнали что-то новое о Маргарите (в рабочей группе обычно мы называем ее членов по имени без отчества, тому имени которое предложил сам участник, которое для него наиболее предпочтительно) как о человеке только по той теме, которую он определил в названии? Только по названию? (что именно и обосновать, почему)».

Здесь ведущий подводит к следующим размышлениям. Через выбор темы можно проследить избирательность отношения к миру. Из всех тем (существует бесчисленное количество интересных вещей на свете) Он выбрал именно ЭТУ. Почему? О чем это может говорить? Ему именно это интересно, именно это нравится, именно это важно, для него именно это ценно. Почему? Почему он выбрал именно ЭТО для своего выступления и в качестве своего интереса? Потому что ОН именно ТАК видит мир? Это круг ЕГО интересов. Эта тема входит в систему ЕГО ценностей. ОН понимает и воспринимает мир через эту, в частности, ценность. Через этот именно интерес. ЭТО что-то является частью ЕГО мировоззрения. ЭТО входит в его философию. ЭТО его субъективное видение мира. ЭТО его психология. Он, таким образом, видит мир.

Ведущий: «Скажите, у кого-то было полное совпадение с тем, что сказала Маргарита?»

Участники: «Нет, ни у кого».

Ведущий: «Почему?»

Участники: «Она другая...»

Один из принципиально важных моментов заключается в том, что у участников (каждого из них) формируется во время обсуждения понимание:

«Я – другой». Это происходит через сопоставление, на которое и должен постоянно провоцировать ведущий: «ОНА так говорит, а Я думаю иначе, мне не все нравится, что она говорит, мне вообще ЭТО не

нравится, что-то из того, что она рассказывала, я совсем не поняла, а ЭТО мне вообще неинтересно».

Ведущий: «Можем ли мы сказать, что мы узнали что-то новое о Маргарите из ее выступления в целом: по тому что она рассказывала и как?»

Получив утвердительный ответ, ставится следующий вопрос.

Обращение ведущего лично идет к каждому участнику группы по кругу: «Пожалуйста, Катя, можешь ли ты сказать, что узнала о Маргарите что-то по тому, что она представила в своем выступлении». Нужны наводящие вопросы: «Информации на эту тему много, но Маргарита в 10 мин вложила именно эту. Другой человек, интересующийся данной темой, в подобное выступление включил бы другую информацию. Почему? От чего эта избирательность зависит?»

Ведущий должен строго держать линию заданного вопроса и не допускать отклонения. Например, при ответе на вопрос ЧТО ты можешь сказать, первоначально участники пытаются ответить и на вопрос: КАК ты это узнал. А это совершенно другой контекст рефлексии. На различении таких контекстов собственно и строится метод.

Когда все участники прошли круг собственных суждений (кстати, нельзя допускать ответы типа: «Я согласен с предыдущим ответом»), задается следующий вопрос.

Ведущий: «Можете ли вы сказать, что узнали что-то о Маргарите по тому, КАК она подавала свою тему? Можем ли мы сказать, что мы узнали, как она думает, понимает, какой уровень знаний имеет? Насколько погружена в тему? Что можно увидеть?»

Каждому человек отвечает на вопросы по-разному: другу – доброжелательно; значимому – будет стараться объяснить подробно; референтной группе – комкать ответ в бессознательном расчете на то, что «свои – поймут»; недругу – ответ может быть негативный, с защитой, с задержкой; нейтральному лицу – без энтузиазма и т. д. Важно показать, что существует на каждого человека у каждого человека – своя человеческая реакция. Важно, чтобы это зафиксировала для себя и та, и другая сторона. Важно выйти на то, почему существует такая избирательность в отношениях и к другому, и

к себе. Можно посмотреть отношение человека к другим даже через дистанцию, на которой выступающий держит каждого, и значимость каждого для другого через общение.

Отдельный этап тренинга – поблагодарить выступавшего.

Ведущий: «Теперь давайте поблагодарим Маргариту за ту возможность, которую она нам предоставила».

Завершать занятие следует на положительной оценке и достоинствах выступающего. Выразить ему признание можно аплодисментами или фразой. Например, ведущий может предложить участникам: 1) «Придумайте фразу, которую вам хочется подарить, и хором скажите выступавшему. Время на размышление – 1 мин» (это развивает эмпатичность и функцию эмоциональной поддержки у членов группы); 2) «Напишите на маленьких листочках слово или фразу, выражающую ваше отношение к выступавшему или к происходящему на занятии». Это может быть пожелание, просто ассоциативная реплика или мысль либо по поводу услышанного, либо по поводу выступавшего.

Затем ведущий обращается к выступавшему: «Хочешь что-то сказать? Пожалуйста».

Надо помнить, что не допускается групповое обсуждение мнений, высказывание оценок. Можно только поделиться своим мироощущением, переживаниями, размышлениями.

После рефлексивного тренинга члены группы с нескрываемым удивлением и радостью сообщают о том, что они очень много узнали о

Маргарите, друг друге и себе, о мире:

□ «Я никогда не думала, что она может так интересно рассказывать».

□ «Я не знала, что она этим интересуется». •=> «Я не знала, что она это так хорошо знает».

□ «Она видит мир, оказывается, не так, как я». «Ей интересно и важно совсем не то, что мне».

□ «Я не знала вообще, что такое существует».

□ «Я не догадывалась, что это может иметь значение в жизни».

Обычно члены группы очень высоко оценивают такие занятия и УХОДЯТ с перспективой. Им хочется самим попробовать в следующий раз свои силы. Кому-то хочется узнать себя, у кого-то появляется интерес к другому («Я никогда не думала, что она такая!»).

Роль и функция ведущего. Ведущий должен:

1. Направлять и организовывать обсуждение и весь процесс.

Использовать прием эвристической беседы и наводящие вопросы для подведения к центральным смысловым точкам.

2. Постоянно и активно при организации процедуры поддерживать внимание аудитории на выступающем, делать акценты на вопросы, эмоционально поддерживать участников, создавать им ситуацию для размышления и фиксировать их внимание на нюансах психологических феноменов.

3. Быть проводником между аудиторией и выступающим, потому что они (коллеги) на самом деле не знают друг друга, бывает, что не доверяют друг другу и просто не имеют интереса друг к другу. У выступающего же есть шанс быть признанным, реализованным. Это проявление и закрепление его позиции.

За один день занятий по этому методу можно вполне провести тренинг с двумя выступающими. Такой тренинг можно провести и дополнительно, если на другом занятии по каким-то причинам появилось свободное время.

Завершение занятия. В нашем случае ведущий обращается к аудитории: «Теперь давайте поблагодарим Маргариту за ту возможность, которую она нам предоставила».

Завершать занятие следует на положительной оценке и достоинствах выступающего. Выразить ему признание можно аплодисментами или фразой. Например, ведущий может предложить участникам: 1) «Придумайте фразу, которую вам хочется подарить, и хором скажите выступавшему. Время на размышление – 1 мин» (это развивает эмпатичность и функцию эмоциональной поддержки у членов группы); 2) «Напишите на маленьких листочках слово или фразу, выражающую ваше отношение к выступавшему или к происходящему на занятии». Это может быть пожелание, просто ассоциативная

реплика или мысль либо по поводу услышанного, либо по поводу выступавшего.

Затем ведущий обращается к выступавшему: «Хочешь что-то сказать? Пожалуйста».

После этого ведущий благодарит членов группы за активное участие в работе и прощается с аудиторией предложением: «А теперь давайте все вместе поаплодируем нам всем за хорошую работу! Аплодисменты!»

Занятие 9. Метод развития личности: аутогенная тренировка

Цель занятия: обучение психической саморегуляции и снятию психического напряжения; формирование навыка мобилизации духовных усилий личности на преодоление жизненных трудностей различного рода; научение управлению своим поведением, эмоциями и чувствами.

Ход занятия.

Упражнение 1. Разминка. Настрой на работу. «Ритм по кругу»

Группа – в полукруге. Ведущий отстукивает в ладони какой-либо ритм. Участники внимательно слушают и по команде ведущего его повторяют (все вместе или по отдельности). Когда ритм освоен, участники получают команду: «Давайте отстучим этот ритм следующим образом. Каждый по очереди отбивает по одному хлопку. Слева направо. Когда ритм закончится, следующий участник выжидает короткую паузу и начинает сначала; и так до команды ведущего «Стоп». Возможные пути усложнения задачи: удлинение и усложнение ритма; отстукивание ритма каждым игроком обеими руками по очереди и т.д.

2.Мини-лекция. Ведущий сообщает, что на сегодняшнем занятии члены группы ознакомятся с основными элементами аутотренинга. Он сообщает, что аутогенная тренировка (или аутотренинг) относится к группе методов саморегуляции. Эта группа методов включает различные приемы и технологии управления своим состоянием: аутогенной тренировки, психофизической гимнастики, приемы

эмоциональной разгрузки. Методы психической саморегуляции и тренировки психических функций используются в настоящей программе потому, что их применение позволяет делать более продуктивной деятельность педагога и мобилизовывать его духовные силы. Овладение методами психической саморегуляции приводит к возникновению у педагога более гибкой модели поведения, открытой для импровизации, позволяющей учитывать индивидуальность и непрерывную изменчивость каждой конкретной ситуации. На занятиях по психорегуляции участники приобретают опыт сознательного воздействия на собственные установки, мотивы поведения, организацию жизненного пространства и ориентацию «на будущее».

Саморегуляция, как и самовоспитание в целом, строится на указании самому себе целесообразности развития в себе же положительных свойств характера, выработки волевых качеств, развития внимания и памяти. Диалог с самим собой выступает средством совершенствования личности (можно сначала работать над одной чертой, одним качеством личности). Все методы предполагают активную позицию обучающегося. Методы психической саморегуляции и тренировки психических функций многообразны, разнообразны и достаточно известны в настоящее время. Мы остановимся для примера на одном из них, весьма популярном – аутогенной тренировке.

Мы коснемся лишь с точки зрения особенностей применения, сделав также несколько интересующих нас акцентов.

Аутогенная тренировка.

Аутогенная тренировка занимает в настоящем курсе «законное» место в силу того, что по своему происхождению, структуре и механизмам этот метод является синтетической методикой, соединившей в себе положительные стороны психокоррекционных приемов. Формулы, вводимые в состоянии аутогенного погружения, имеют характер постгипнотических внушений, и, соответственно, воспринятые установки, реализуясь в конкретных условиях, ведут к гармонизации неосознанных и осознанных компонентов психики. В механизме психической саморегуляции значительное место занимает самовнушение, которое представляет «коренные интересы всего

организма, его целостности, его существования» (И. П. Павлов). Самовнушение, будучи по природе своей активным процессом, стимулирует познание и волю, способствует совершенствованию личностных качеств. Для того чтобы психологически подготовиться к занятиям аутотренингом, следует предварительно провести беседы о психической саморегуляции, убеждающие в ее реальных возможностях. Разъяснение и убеждение приводят к переоценкам отношения к своим ощущениям и возможностям. Целесообразно проводить специальные психотехнические игры. Усвоенные в процессе внушения установки, преломляясь через сферу сознания, интенсифицируют активность личности в целом.

К задачам, успешно решаемым в ходе таких занятий, относятся: изменение мотивов поведения, преодоление пограничных состояний, корректировка уровня притязаний, адаптация к новому виду деятельности, психологическая готовность к любому виду деятельности, снятие напряжения, утомления, тревоги, формирование положительных установок по отношению к своей личности и другому человеку.

При проведении занятий с использованием аутотренинга сохраняется традиционная структура саморегуляции: управление вниманием, оперирование чувственными образами, словесное внушение, управление мышечным тонусом и управление ритмом дыхания.

Приступая к занятиям с элементами аутогенной тренировки, ведущему следует помнить, что мысленные или словесные внушения должны быть предельно просты, кратки, позитивны и оптимистичны.

Процедура аутогенной тренировки в течение занятий имеет обычные этапы релаксации, самовнушения, выхода из состояния релаксации.

1 этап. Релаксация. Нужно занять удобное положение, сосредоточиться, пережить ощущение покоя и комфорта, запомнить его (этот прием рекомендуется участникам повторять несколько раз в день, постепенно увеличивая время упражнений до 10-15 мин).

2 этап. Ввод формул самовнушения. Формулы должны быть конкретные, направленные на формирование определенных установок. Они обычно готовятся заранее, индивидуально для каждого или как групповые.

Возможно применение общих формул, связанных с публичным выступлением на семинаре, на родительском собрании, во время участия в различных конкурсах и при подготовке к ним: «Я полностью контролирую свое поведение» или «Я отвечаю за свои поступки». Можно использовать частные формулы: для формирования уверенности в себе, мобильности перед встречей или ситуацией, вызывающей тревогу, для развития необходимых качеств личности, самоподготовки перед «трудным» разговором с родителями и т. п.

При проговаривании формул важно иметь образное представление и ощущать себя «подтянутым, с высоко поднятой головой», с «умным взглядом», «с улыбкой на лице». Обычно каждая формула повторяется не менее двух раз.

3 этап. Вывод из состояния релаксации. Приведем один из вариантов этой части занятий. Ведущий: «Внимание! Я буду считать до 10. По счету 10 глаза открыть, улыбнуться, встать! Один, два. Повторяйте за мной: «Мое тело наполняется легкостью и силой. Легкость и сила! Три, четыре. Сделали глубокий вдох... и резкий выдох. Еще раз... Глубокий вдох и резкий выдох.

Хорошо! Молодцы! Подышим в таком темпе. Глубокий вдох и резкий выдох.

Пять, шесть. Продолжаем дышать глубоко. Повторяйте с каждым вдохом: «Я наполняюсь энергией и бодростью». Повторили и почувствовали это. «Голова свежая! Мысль работает четко. Я готов к работе!» Семь, восемь. Повторите: «Я готов к работе. Собран, бодр, энергичен». Девять, десять. «Глаза открыты. Молодцы. Все, все улыбнулись. Встаньте! Немного разомнитесь!»

Обладая собственной мотивационной силой, занятия аутогенной тренировкой побуждают личность к применению некоторых средств самостимулирования волевых усилий (самоприказ, самоободрение).

Что дает аутогенная тренировка как некое развивающее средство человеку? Более эффективное овладение собственными эмоциями; тренировку воли; тренировку памяти; концентрацию внимания; гибкость, лабильность протекания психических процессов; привычку к самонаблюдению; привычку к самоотчету

4. Практическое занятие аутотренинга.

После мини-лекции ведущий сообщает, что сейчас мы приступим к первому ознакомительному занятию аутотренингом и предлагает участникам занять максимально удобную позу, закрыть глаза, внимательно слушать ведущего и выполнять все его команды. Далее следует собственно вся процедура аутотренинга, при которой ведущий следует нижеприведенному тексту занятия.

1. Я отдыхаю. Освобождаюсь от всякого напряжения. Расслабляюсь.

Чувствую себя свободно и легко. Я спокоен. Я спокоен. Я спокоен. Я ничего не ожидаю. Освобождаюсь от скованности и напряжения. Все тело расслаблено. Мне легко и приятно. Я отдыхаю.

2. Расслаблены мышцы правой руки. Расслаблены мышцы плеча, предплечья. Расслаблены мышцы кисти правой руки и пальцев.

Расслаблены мышцы левой руки. Расслаблены мышцы плеча и предплечья.

Расслаблены мышцы кисти левой руки и пальцев. Обе руки расслаблены.

Они лежат неподвижные и тяжелые. Чувствую тяжесть в руках. Приятное тепло проходит по рукам. Тепло доходит до пальцев. Тепло пульсирует в кончиках пальцев. Я спокоен. Я спокоен.

3. Расслаблены мышцы правой ноги. Расслаблены мышцы бедра и голени. Стопа лежит свободно и расслабленно. Расслаблены мышцы левой ноги. Расслаблены мышцы бедра и голени. Стопа лежит свободно и расслабленно. Обе ноги расслаблены. Чувствую тяжесть ног. Я спокоен. Я спокоен.

Приятное тепло ощущаю в ногах. Чувствую тепло в стопе и кончиках пальцев. Мне приятно. Я освобождаюсь от всякого

напряжения. Я свободен от всякого напряжения. Чувствую себя свободно и легко. Я совершенно спокоен. Я спокоен. Я спокоен.

4. Все тело расслаблено. Расслаблены мышцы спины. Плечи опущены.

Чувствую тяжесть расслабленного тела. Чувствую приятное тепло во всем теле. Я спокоен.

5. Голова лежит свободно и спокойно (при положении лежа). Голова свободно опущена (при положении сидя). Расслаблены мышцы лица. Брови свободно разведены. Лоб разгладился. Веки опущены и мягко сомкнуты.

Расслаблены крылья носа. Расслаблены мышцы рта. Губы слегка приоткрыты. Расслаблены мышцы челюстей. Чувствую прохладу на коже лба. Все лицо спокойно, без напряжения. Я спокоен. Я спокоен.

6. Я полностью освободился от напряжения. Все тело расслаблено.

Чувствую себя легко и непринужденно. Дышу свободно и легко. Дышу ровно и спокойно. Прохладный воздух приятно холодит ноздри. Приятная свежесть вливается в легкие. Я спокоен. Я спокоен.

7. Сердце бьется ровно и спокойно. Сердце бьется ритмично. Я уже не замечаю его биения. Чувствую себя легко и непринужденно. Мне приятно. Я отдыхаю.

8. Я отдохнул. Чувствую себя свежим. Чувствую легкость во всем теле. Чувствую бодрость во всем теле. Чувствую бодрость и свежесть.

Открываю глаза. Хочется встать и действовать. Я полон сил и бодрости. (Повторить 3 раза).

5.Рефлексия. Устные отчеты педагогов об их ощущениях и впечатлениях от аутотренинга. Ответы на вопросы ведущего: «Кому из вас удалось достичь состояния релаксации, а кому нет? Почему удалось или не удалось?»

Занятие 10. Итоговое занятие: рефлексия полученного опыта, рекомендации

Упражнение №1 Упражнение на создание работоспособности

Участники группы образуют полукруг.

Ведущий: «Сейчас каждый по очереди будет выходить в центр, поворачиваться лицом к группе и здороваться со всеми любым способом, не повторяя использованные ранее. Мы же вместе будем повторять каждое предложенное приветствие».

После завершения упражнения можно обратиться к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете?», «Какое из приветствий вам особенно запомнилось (понравилось) и почему?» Второй вопрос позволяет получить и обсудить информацию, которая может оказаться полезной в содержательном плане.

Упражнение № 2 «Полезные советы»

Начало рабочего дня

Первый совет: «Ваш будильник должен звонить мягко и нежно.

Помните, что резкий звонок будильника - это стрессовый фактор, воздействие которого на наше настроение такое же, как и среднего по напряжению удара электротоком, не опасного для жизни. И тот, и другой - стресс-факторы, которые вызывают страх и напряжение. Стоит ли начинать свой день с таких неприятных эмоций?»

Второй совет: «Встаньте немного раньше обычного времени, чтобы утром не нужно было сразу начинать спешить. Ограничения во времени, которые испытывает спешащий человек - это тоже стресс. Если Ваше утро начнется с беспокойства, нервозность и раздражительность будут обеспечены Вам в течение всего дня».

Третий совет: «Не вставайте сразу и рывком! Поставьте будильник на несколько минут раньше необходимого времени, чтобы утром не спешить.

Откройте глаза и потянитесь! Посмотрите на небо, почувствуйте начало нового дня - как начало новой жизни».

Четвертый совет: «Подумайте о приятном! Приучите себя к тому, что каждое утро Вы начинаете свой день с мысли о чем-то приятном. Так, потянувшись, спросите себя: «Что хорошего будет для меня в этот день?»

Пятый совет: «Встаньте и наденьте удобную одежду».

Шестой совет: «Сделайте несколько физических упражнений, чтобы зарядиться энергией. Сделанная утром гимнастика дает возможность почувствовать «мышечную радость».

Седьмой совет: «Идите в ванную и принимайте душ, который усилит Ваше чувство начала и свежести».

Восьмой совет: «Посмотрите на себя в зеркало: глаза лучатся энергией, кожа - свежестью. Можно причесаться и направиться в кухню».

Девятый совет: «Завтрак должен быть легким и состоять из любимых продуктов. Наверное, это - йогурты или каши. Кроме приятного вкуса, они еще и полезны. Затем - что-то горячее и жидкое, например, кофе или чай.

Возможны также разные сухарики и джемы».

Десятый совет: «Не торопясь, оденьтесь и спокойно выходите из дома».

Завершение дня

Главное предназначение вечера - это отдых после напряженного дня и подготовка к спокойному сну, восстанавливающему силы.

Первый совет: «Не совершайте действий, идущих вразрез с Вашей совестью и Вашими убеждениями, это обеспечит душевное спокойствие вечером и хороший сон. Старайтесь быть самой собой, верьте и доверяйте себе».

Второй совет: «Не реагируйте на чужие поступки, особенно негативные».

Третий совет: «Цените свое человеческое достоинство. Чаще говорите себе фразу: «Я - умный, успешный и хороший человек». Свои поступки сверяйте по высоте этой фразы».

Четвертый совет: «В течение вечера поддерживайте в себе спокойствие, при возможности старайтесь перед сном погулять или принять теплую ванну. Позвольте себе быть вечером немного расслабленным и ленивым, никуда не торопитесь».

Пятый совет: «Каждый вечер делайте что-то приятное для себя: поваляйтесь немного на диване, просматривая иллюстрированный

журнал, скушайте что-то легкое и вкусное, послушайте хорошую музыку или посмотрите хороший фильм».

Шестой совет: «Не пейте кофе или крепкий чай в вечернее время, чтобы не нарушить сон».

Седьмой совет: «Подведите итоги дня, выделяя самое позитивное.

Засыпая, вспоминайте счастливые моменты своей жизни в течение дня, свои достижения и успехи, радости, добрые взгляды людей, их внимание и заботу».

Восьмой совет: «Каждый прожитый день воспринимайте как подарок жизни, чувствуйте удовлетворение, что этим подарком Вы владеете».

Девятый совет: «Не ругайте себя, если что-то не получилось в течение дня. Воспринимайте события дня с доверием к общему течению своей жизни. Думайте о том, что все, что происходит, - к лучшему.

Десятый совет: «Перед сном продумайте планы на будущий день, опираясь исключительно на собственные достоинства».

Рефлексия

Уважаемые педагоги! Старайтесь чаще испытывать радость, ценить каждое мгновение жизни, думайте о своём психическом здоровье, от него напрямую зависит психическое здоровье детей. Здоровый педагог – здоровый ребенок. Спасибо каждому из вас за продуктивную работу!