

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ «Преображенская СП»
Н.П. Калмыкова
«2» сентября 2024 г.

**Программа по профилактике
профессионального выгорания
«Трансформация эмоций»**

Педагог-психолог
Щетинина А.А.

Пояснительная записка

В настоящее время особое внимание уделяется модернизации российского образования, главная цель которой – повышение его качества. Одной из задач психологической службы является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предупреждения у них эмоционального выгорания, которое является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога. Эмоциональное выгорание — это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Впервые термин “эмоциональное выгорание” был введен в научный лексикон американским врачом-психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году. Этот термин был применен для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Базой исследования ученый взял своих коллег. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной беспомощности, а позднее он получил новую трактовку. Следует отметить, что эволюция термина происходила около трех десятилетий, пока термин не приобрел современную, хотя и не окончательную, трактовку. Согласно современным подходам, под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы, системы “человек-человек”.

Основные составляющие:

- эмоциональную истощенность (наличие чувства эмоциональной опустошенности и усталости от работы);
- деперсонализацию (циничное отношение к труду и объектам своего труда);
- редукцию профессиональных достижений (возникновение у специалиста чувства некомпетентности и осознание неуспеха в выбранной профессии).

Актуальность программы определяется тем, что профессия учитель относится к разряду стрессогенных, требующих от него больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность педагогов вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижение работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса — многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями.

Не всегда данную проблему определяют термином “эмоциональное выгорание”, но присущие этому явлению симптомы знакомы всем. Это и потеря интереса к изначально любимой работе, и немотивированные вспышки агрессии и гнева по отношению к ученикам, коллегам, и утрата мотивации негативные установки по отношению к своей работе, и, как следствие, снижение эффективности работы, ее интереса, пренебрежение исполнением своих обязанностей, негативная самооценка, усиление агрессивности, пассивности, чувства вины. Накопившись, эти проявления

приводят человека к депрессии, результатом которой становятся попытки избавиться от работы: уйти из школы, сменить профессию, отвлечься любыми доступными, как правило, саморазрушительными способами. Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога, остается проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цель программы: обучение педагогов приемам психосаморегуляции с целью профилактики и преодоления эмоционального выгорания.

Задачи.

1. Развитие информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Развитие у педагогов мотивации к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности.
4. Способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 12-15 человек.

Используемые методы и методики.

1. Тест описания поведения К. Томаса (см. Приложение 1).
2. Опросник выявления эмоционального выгорания MBI К. Маслач, С. Джексон (см. Приложение 2).
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора (см. Приложение 3).
4. Метод наблюдения.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме, в отдельном кабинете. Занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

Материально-техническое оснащение.

- Столы и стулья из расчета на группу.
- Компьютер.
- Маркерная доска.
- Проектор.
- Писчая бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые/ гелиевые ручки из расчета на одного человека.

Участники программы: педагоги.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

Тематическое планирование

№ п\п	Тема занятия	Цель занятия	Кол-во часов
Психологические аспекты и факторы эмоционального выгорания педагога (2 ч.)			
1	Эмоциональное выгорание: методологические основы, причины.	1. Знакомство с понятием “эмоциональное выгорание” и основными теоретико-методологическими основами выделения его причин. 2. Самодиагностика: выявление уровня СЭВ у педагогов.	2
Влияние личностных особенностей педагога на процесс эмоционального выгорания (8 ч).			
2	Источники напряжения в профессиональной деятельности.	1. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста. 2. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.	2
3	Самооценка и уровень притязаний.	1. Знакомство с понятием “самооценки”, “уровня притязаний” и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. 2. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. 3. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	2
4	Коммуникативная компетентность	1. Знакомство с понятием “общение”, структура общения, вербальное и невербальное общение. 2. Осознание своих коммуникативных особенностей. 3. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	2
5	Конструктивное поведение в конфликтах	1. Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. 2. Осознание своего поведения в конфликте.	2

		3. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	
Методы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов (10 ч.)			
6	Методы профилактики СЭВ	1. Знакомство с теоретико-методологическими основами психопрофилактики “эмоционального выгорания”. 2. Знакомство с методами психопрофилактики эмоционального выгорания у педагогов.	1
7	Целеполагание	1. Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей. 2. Помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	2
8	Тайм-менеджмент	1. Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. 2. Анализ использования рабочего времени, его планирование. 3. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	2
9	Просто поверь в себя	1. Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.	2
10	«Тренинг для педагогов «Люби себя»	1. Обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.	2
11	Обобщающее занятие	1. Закрепить полученные знания. 2. Самодиагностика: выявление уровня тревожности у педагогов.	1
Всего:			20 ч.

Конспекты занятий

Занятие 1. Тема: Эмоциональное выгорание: методологические основы, причины.

Цель: Знакомство с понятием «эмоциональное выгорание» и основные теоретико-методологические основы выделения его причин. Самодиагностика: выявление уровня СЭВ у педагогов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Педагог-психолог предлагает участникам пожелать себе что-нибудь как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональная и личная составляющие.

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

- в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);
- во втором – их идеальное соотношение.

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

2. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

- На наших встречах мы будем с Вами об очень важной теме - психологическом здоровье педагогов. К сожалению, констатируем тот факт, что основная масса учителей страдает от умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Психологи такое состояние называют Синдромом эмоционального выгорания.

Пожалуйста, подумайте, какие ассоциации у вас вызывает словосочетание «Профессиональное выгорание». Подберите для этого ключевое, знаковое слово. Возьмите каждый по одному листочку и напишите на нем свое знаковое слово.

Разделитесь на команды. Каждая команда составляет предложение, которое включало бы в себя все слова, записанные участниками команд. Запишите его на листочке. Представитель каждой команды зачитывает получившееся предложение.

Ведущий проводит обсуждение, выводя общее определение для группы.

3. Мини-лекция на тему: «Эмоциональное выгорание у педагогов: методологические основы, причины».

Основные понятия: Понятие «эмоционального выгорания». Причины эмоционального выгорания педагогов. Составляющие эмоционального выгорания.

А теперь давайте познакомимся с теоретической информацией о синдроме эмоционального выгорания.

Психическое выгорание определяется как состояние физического и психического истощения, вызванного длительным пребыванием личности в эмоционально перегруженных ситуациях. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее выполнения.

Синдром психического выгорания носит стадийный характер. Сначала наблюдаются значительные энергетические затраты – следствие экстремальной

высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе.

Согласно концепции зарубежных исследователей «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений.

Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая «профессионального выгорания» и проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, в появлении агрессивных реакций, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии.

Вторая составляющая – *деперсонализация* – проявляется в деформации (обезличивании) отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В других случаях – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению подчиненным, ученикам и др.

Третий компонент психического выгорания – *персональные достижения* (редуцирование личных достижений). Проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, редукции значимости собственных достижений и успехов, в ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства, в снятии с себя ответственности, в отстранении от обязанностей по отношению к другим и своему делу.

Описывая проявления синдрома профессионального выгорания, Н. Самоукина разделяет их на 3 группы: психофизические, социально - психологические и поведенческие.

Психофизиологические симптомы.

1. Непроходящее чувство усталости утром, вечером.
2. Ощущение эмоционального и физического истощения.
3. Снижение восприятия и реактивности изменение внешней среды: притупление любопытства, страха.
4. Общая слабость, снижение активности.
5. Частые головные боли.
6. Снижение или увеличение веса.
7. Полная или частичная бессонница. Быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, или наоборот: трудно заснуть ранее 2-3 часов ночи, и трудно проснуться утром.
8. Постоянная заторможенность, сонливое состояние, и желание спать в течении всего дня.
9. Одышка, нарушение дыхания при физических нагрузках.
10. Заметное снижение внутренней и внешней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния, осязания. Потеря внутренних, телесных ощущений.

Социально - психические симптомы выгорания.

1. Безразличие, скука, пассивность и депрессия. Понижение эмоций, чувство подавленности.
2. Повышение раздражительности на незначительные, мелкие события.
3. Частые нервные срывы (вспышки гнева или уход в себя - отказ от общения).
4. Постоянное переживание негативных эмоций: вины, обиды, стыда, подозрительности, скованности, для которых во внешней ситуации причин нет.
5. Чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревоги: «что-то не так».
6. Чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится».

7. Общая негативная установка на жизнь и профессиональные перспективы.

Поведенческие симптомы.

1. Ощущение, что работа всё тяжелее, а выполнять её всё труднее.
2. Сотрудник заметно меняет свой режим. Рано приходит и поздно уходит или наоборот.
3. Руководитель отказывается от принятия решений, формулируя разные причины себе и другим.
4. Чувство бесполезности, неверие в улучшение, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам.
5. Невыполнение важных приоритетных задач и застревание на мелких деталях. Трата большого количества времени на элементарные действия.
6. Дистанцированность от сотрудников и клиентов, рост неадекватной критичности.
7. Злоупотребление алкоголем, наркотиками, табаком

4. Упражнение «Я работаю воспитателем»

Оборудование: листы А4, цветные карандаши

Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет.

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

5. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности».

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;
- прослушивание спокойной, тихой музыки;

- общение с супругом, детьми, внуками;
- рукоделие;
- общение с искусством.

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

6. Домашнее задание: Педагогам предлагается ответить на вопросы опросника выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач. (*Приложение 2*) Результаты диагностики позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с педагогами.

IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Участникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Тема: «Источники напряжения в профессиональной деятельности».

Цель: Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно 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.

2. Мини-лекция «Источники напряжения в профессиональной деятельности педагога и их эффективное преодоление».

Для того, чтоб чувствовать себя счастливым человеком, способным исполнять свои желания, нужно уметь управлять стрессом и напряжением.

Почему?

Потому что стресс в негативном его аспекте оказывает не самое лучшее влияние на все сферы жизни человека. Особенно это влияние можно заметить на здоровье, в работе и взаимоотношениях с другими.

А без здоровья, гармонии на работе и прекрасного общения до счастья как до луны.

Давайте рассмотрим очень коротко, как стресс и напряжение влияет на здоровье.

Стресс при длительном или интенсивном воздействии способен привести к различным психосоматическим заболеваниям, таким как гипертония, язва, мигрени и др. Может истощить нервные силы и энергетику человека, снизить иммунитет, привести к депрессии и усталости.

Стресс на работе снижает работоспособность, успеваемость, он может негативно сказаться на взаимоотношениях с сотрудниками, начальством или подчиненными.

Кроме того человек может перенести неприятности с работы в дом и отыграться на своих близких.

Стресс влияет на отношения, делая их более нервными, увеличивая ссоры или непонимание. Человек может сделать больно другому, или наоборот, быть слишком чувствительным и ранимым, видя во всем плохое.

Стресс приводит к напряжению, а нужно научиться напротив, расслабляться и быть хозяином своих переживаний.

3. Упражнение «Листок негативных эмоций».



4. Упражнение «Жил-был педагог»

Ваша задача, не особо задумываясь, закончить предложения. Здесь не может быть правильных и неправильных ответов. Пишите первое, что придет в голову. Время на выполнение 2-3 минуты.

1. По утрам он просыпался и думал _____
2. Собираясь на работу, он _____
3. Весь рабочий день он мечтал _____
4. Придя домой, он _____
5. Засыпая, он думал _____

Интерпретация: проективная методика.

Это когда человек рисует или описывает что-либо, на подсознательном уровне имея в виду свои переживания и проблемы.

Прочтите, пожалуйста, по очереди только первое предложение. Прочтите еще раз про себя свои ответы. Они Вам нравятся? Если да, то замечательно. Если же что-то вызывает у Вас недовольство – в течение 1-2 минут перечитайте, подумайте и перепишите непонравившиеся предложения так, как бы Вам хотелось.

Переведите все на позитив.

Вот такими несложными упражнениями можно проработать любую проблему.

Вот несколько упражнений, которые можно использовать в качестве «скорой помощи» при стрессовых ситуациях часто возникающих в вашей работе.

5. Психомышечное упражнение «Гора с плеч»

Цель: сброс психомышечного напряжения в области плечевого пояса и спины, контроль за осанкой и уверенностью в себе. Необходимое время: 3с. Выполняется стоя, можно на ходу. Максимально резко поднять плечи, широко развести их назад и опустить. Такой должна быть постоянно ваша осанка. Дыхательное упражнение для быстрого снятия стресса Сделать вдох на 4 счета, задержать на 4 счета дыхание, затем сделать выдох на 4 счета, снова задержать дыхание на 4 счета. Просто попробуйте подышать подобным образом хотя бы 3-4 цикла. Тело само по себе распрямляется и повышается настроение! Не поленитесь, проведите этот маленький эксперимент. Упражнение «Владей собой среди толпы смятенной...» 1. Сложите руки в «замок» за спиной, напрягите руки и спину, потянитесь, расслабьте плечи и руки. Сбросьте напряжение с кистей. 2. Сложите руки в «замок» перед собой. Потянитесь, напрягая плечи и руки, расслабьтесь, встряхните кисти. Во время потягивания в организм поступает «гормон счастья» -эндорфин. 3. Улыбнитесь! 4. Зафиксируйте улыбку на лице на 10-15 секунд. Почувствуйте, как расслабляется Ваше тело от улыбки! Японская пословица гласит: «Сильнейший тот, кто улыбается». Улыбка это эффективный инструмент позитивного воздействия на себя и окружающих. Если

мышцы лица «работают на улыбку», то происходит гораздо большее, чем вы можете себе представить: мышцы активизируют нервы, расположенные в них, и тем самым в мозг «посылается» позитивный сигнал. Если вы честно проделаете этот эксперимент, то сможете однозначно констатировать: что наступило облегчение. И с этого момента все пойдет к лучшему.

6.«Притча про осла»

«Однажды осел, упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками -ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: "Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю".

Недолго думая, он пригласил своих соседей -все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянули в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца!

Так вот...Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца».

7. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 3. Тема: Самооценка и уровень притязаний.

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

В современном обществе человек живет в окружении разнообразных проблем, связанных с его социальной жизнью, материальным положением, межличностными отношениями и многими другими. И живя в рамках уже существующей общественной системы, далеко не каждый успевает задумываться о своем предназначении, внутреннем мире; о самопознании, самосовершенствовании, не успевает, как говорил еще Марк Аврелий, «смотреть внутрь себя».

2. Лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Ни один учитель, считал В. А. Сухомлинский не может быть универсальным, воплощением всех достоинств. В каждом что-то преобладает, каждый имеет неповторимую живинку, способен ярче, полнее других раскрыть, выявить себя в какой-то сфере духовной жизни. Эта сфера как раз и является тем личным вкладом, который вносит индивидуальность педагога в сложный процесс влияния на учащихся.

Меняющаяся ситуация в системе образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. Она волнует любого педагога, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть способным и готовым к действиям в новых социокультурных условиях. В этом, очевидно, проявляется тенденция формирования нового образа педагога. Она связана с четким различием понятий о педагоге, как хорошо обученном специалисте, и педагоге - профессионале, не только виртуозно владеющим педагогической технологией, но и способным к самооценке собственной деятельности.

Самооценка - это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, ценность, приписываемая себе или отдельным качествам личности. Самооценка выступает важным регулятором поведения. От нее зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым она влияет на эффективность деятельности и дальнейшее развитие личности.

Основными параметрами профессиональной самооценки являются степень адекватности, критичность и мера устойчивости. Названные параметры являются количественными и качественными характеристиками самооценки.

Проблема исследования профессиональной самооценки тесно связана с осознанием уровня притязаний человека - степенью трудности целей, которые он себе ставит. Расхождение между притязаниями и реальными возможностями ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, вследствие чего его поведение становится неадекватным - возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и прочее. Самооценка внешне выражается в том, как человек оценивает возможности и результаты деятельности других. Профессиональная самооценка педагога может быть рассмотрена как важный элемент в процессе его подготовки. Для ее понимания есть три существенных момента. Во-первых, важную роль в ее формировании играет

сопоставление образа «реального Я» с образом «идеального Я», то есть соотношение реальности с представлением о том, каким педагог хотел бы быть. Второй фактор, важный для формирования профессиональной самооценки, связан с интериоризацией внешних социальных реакций в сознании конкретного педагога. И, наконец, еще один взгляд на природу и формирование профессиональной самооценки заключается в том, что педагог оценивает успешность своих действий и проявлений через призму своей идентичности. Педагог испытывает удовлетворение не оттого, что он просто что-то делает хорошо, а от того, что он избрал определенное дело, а именно педагогическую профессию и стремится достичь в ней успехов.

Таким образом, современный педагог может полностью реализовать себя как личность, добиться эффективного выполнения целей обучения, организовать эффективное учебное сотрудничество и педагогическое общение. Для этого необходимо осознавать свои профессионально-личностные качества и желать их совершенствовать. Все это может быть осуществлено на основе личностно - деятельностного подхода к обучению, отвечающего тем требованиям, которые предъявляет современный этап развития образования к процессу обучения, к педагогу.

3. Упражнение «Кто я?»

Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями».

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

4. Упражнение «Личный герб и девиз».

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни.

Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

5. Упражнение «Напиши обо мне»

Ход упражнения: ведущий раздает каждому участнику карточки с возможными качествами человеческого характера: сентиментальный, агрессивный, надежный, стеснительный, робкий, отзывчивый, добрый, гордый и т. д. После этого создаются пары для дальнейших действий. Каждому участнику предоставляется возможность написать коротенькое послание к игроку, который находится с ним в паре. Послание должно содержать сведения о характере адресата. Стил ь повествования выбирает сам автор: от официально-делового до публицистического. Негативные качества учитываются наравне с положительными. После завершения первого этапа упражнения ребята обмениваются карточками и по очереди озвучивают написанное.

Для того чтобы избежать непристойных и оскорбительных сравнений и характеристик, ведущий настаивает на использовании в сочинении только предложенных заранее эпитетов.

6. Заключительная часть. Домашнее задание

Письмо себе любимому. Нужно написать письмо самому близкому вам человеку. Самому себе. Напишите все то, что вы в себе любите, чем гордитесь, чем вы отличаетесь от других.

Занятие 4. Тема: Коммуникативная компетентность

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Коммуникативная компетентность — это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание этикета в сфере общения.

Как и любая из профессиональных составляющих,

коммуникативная

компетенция учителя определяется тремя основными составляющими:

— **когнитивной** (что учитель знает по данному вопросу);

— **операциональной** (как учитель реализует свои знания на практике)

— **позиционно-ценностной** (как учитель относится к данной сфере своей деятельности).

Эффективное взаимодействие строится не только на осознании учителем особенностей своего стиля общения, но и на знаниях особенностей каждого ученика как субъекта взаимодействия.

Для управления процессом педагогического взаимодействия учителю нужно знать ведущие мотивы, определяющие направленность деятельности конкретного ученика.

Если нам важно при взаимодействии мотивировать ребенка на конкретную деятельность в настоящий момент, учитель должен выбирать приемы мотивации из соответствующей его уровню группы приемов. Здесь прием мотивации работает как инструмент для достижения успеха педагогического взаимодействия. Нужно использовать приемы мотивации как инструмент взаимодействия с учеником для расширения зоны ближайшего развития, т.е. уровня учебных возможностей ребенка. Коммуникативные компетенции современного педагога важны.

Для этого учителю нужно развивать свои коммуникативные компетенции, так как они не только обеспечивают нужный положительный эмоциональный фон в процессе обучения, но через механизмы подражания развивают коммуникативные компетенции ученика.

В настоящее время в современной школе все больше и больше проявляются разногласия и трения между учителем и учениками, особенно в старших классах. Все больше и больше происходит столкновение интересов поколений. Но если мы имеем более четкое представление о том, какому стилю педагогического общения соответствует то или иное поведение в конфликтной ситуации, тогда можно избежать многих, если не всех конфликтов возникающих в школе. От выбора стиля педагогического общения вообще зависит весь процесс обучения.

Чаще всего в педагогической практике наблюдается сочетание стилей в той или иной пропорции, когда доминирует один из них. Из числа разработанных в последние годы за рубежом классификаций стилей педагогического общения интересной представляется типология профессиональных позиций учителей, предложенная М. Таленом.

МОДЕЛЬ 1 - «СОКРАТ». Это учитель с репутацией любителя споров и дискуссий, намеренно их провоцирующий на занятиях. Ему свойственны индивидуализм, несистематичность в учебном процессе из-за постоянной конфронтации; учащиеся усиливают защиту собственных позиций, учатся их отстаивать.

МОДЕЛЬ 2 - «РУКОВОДИТЕЛЬ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ». Главным в учебно-воспитательном процессе считает достижение согласия и установление сотрудничества между учащимися, отводя себе роль посредника, для которого поиск демократического согласия важнее результата дискуссии.

МОДЕЛЬ 3 - «МАСТЕР». Учитель выступает как образец для подражания, подлежащий безусловному копированию, и прежде всего не столько в учебном процессе, сколько в отношении к жизни вообще.

МОДЕЛЬ 4 - «ГЕНЕРАЛ». Избегает всякой двусмысленности, подчеркнуто требователен, жестко добивается послушания, так как считает, что всегда и во всем прав, а ученик, как армейский новобранец, должен беспрекословно подчиняться отдаваемым приказам. По данным автора типологии, этот стиль более распространен, чем все вместе взятые, в педагогической практике.

МОДЕЛЬ 5 - «МЕНЕДЖЕР». Стиль, получивший распространение в радикально ориентированных школах и сопряженный с атмосферой эффективной деятельности класса, поощрением их инициативы и самостоятельности. Учитель стремится к обсуждению с каждым учащимся смысла решаемой задачи, качественному контролю и оценке конечного результата.

МОДЕЛЬ 6 - «ТРЕНЕР». Атмосфера общения в классе пронизана духом корпоративности. Учащиеся в данном случае подобны игрокам одной команды, где каждый в отдельности не важен как индивидуальность, но все вместе они могут многое. Учителю отводится роль вдохновителя групповых усилий, для которого главное - конечный результат, блестящий успех, победа.

МОДЕЛЬ 7 - «ГИД». Воплощенный образ ходячей энциклопедии. Лаконичен, точен, сдержан. Ответы на все вопросы ему известны заранее, как и сами вопросы. Технически безупречен и именно поэтому зачастую откровенно скучен.

Следует не только развивать собственное коммуникативное мастерство, но и прививать учащимся культуру общения. Педагогу нужны как знание психологии, так и постоянный учет социологических данных, касающихся особенностей социализации и ценностных ориентаций современной молодежи. Особую роль в наши дни в педагогическом общении, играет личность педагога

3. Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи

необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

4. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

«Звонил Иван Иванович. Он просил передать, что задерживается, так как договаривается о получении нового импортного оборудования для мастерских, которое, впрочем, не лучше отечественного. Он должен вернуться к 17 часам, к началу педсовета, но, если он не успеет, то надо передать завучу, что он должен изменить расписание уроков старших классов на понедельник и вторник, вставив туда дополнительно 2 часа по астрономии»

5. Упражнение «Гвалл»

Инструкция. Разбившись по парам, разойдитесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно.

Время выполнения 10 мин. Обсуждение.

6. Упражнение «Остров сокровищ»

Инструкция: Разделите участников на пары. Участники в паре садятся спиной друг к другу. Перед каждым должен быть стол или стул, где он мог бы раскладывать спички. Дайте каждому участнику по 7 спичек. Одному из пары, составьте из этих спичек фигуру. Или если участников много, пусть они составят фигуру по вашему рисунку. Задача, тех, у кого вы выложили фигуру — объяснить другому, как лежат спички, чтобы тот смог из своих спичек выложить точно такую же. Смотреть что выложено у партнера нельзя.

7. Заключительная часть.

Занятие 5. Тема: Конструктивное поведение в конфликтах

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Давайте поприветствуем друг друга. Предлагаю каждому участнику, в течение 2-х-3-х минут описать настроение кого-либо в группе. Разбиться на пары и почувствовать состояние, эмоции, переживания своей пары и все это изложить на бумаге.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

Какие ассоциации возникают при слове конфликт?

3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

В психологии конфликт определяется как столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, межличностных взаимодействиях или межличностных взаимоотношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. Отсюда *основа конфликтных ситуаций* – столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.

Стратегии поведения в конфликтах, характеристикой их плюсов и минусов.

Конкуренция – ты упорно отстаиваешь свою точку зрения, ни в чем не уступаешь сопернику. Такая тактика оправдана, когда решается действительно что-то важное и значительное и любая уступка серьезно затрагивает твоё достоинство и достоинство твоих близких, подвергает риску твоё благополучие, здоровье. Постоянная приверженность этой тактике может обеспечить репутацию скандалиста и неприятного человека.

Избегание – ты делаешь вид, что никаких разногласий нет. Такая тактика требует недюжинной выдержки. Однако ею можно воспользоваться, если предмет спора не имеет для тебя особого значения. (Например, спор о каком-либо актере, которого ты не очень и любишь.) Либо ты надеешься, что через некоторое время ситуация разрешится сама. (Например, человек, который тебя раздражает, скоро уедет, так зачем с ним и спорить?!) Но постоянно пользоваться ею не стоит, так как мы в этом случае неприятные эмоции (злость, гнев) загоняем внутрь, а это не лучшим образом отразится на нашем здоровье. Кроме того, конфликтная ситуация не разрешена, сохраняется.

Сотрудничество – ты смотришь на соперника как на помощника в решении возникшей проблемы, пытаешься разобраться в его точке зрения, понять, как и почему он не согласен с тобой, найти решение, устраивающее и тебя, и соперника. Самая верная стратегия, но не все выдерживают, так как отнимает много времени и сил.

Приспособление – этот вариант предполагает, что одна из конфликтующих сторон отказывается от собственных интересов и приносит их в жертву. В ряде случаев такой вариант наиболее правильный. К примеру, мама не может терпеть рок-музыку. Стоит ли с ней конфликтовать, заставлять нервничать дорогого, любимого человека? Уступи, включай музыку, когда ее нет дома.

Компромисс предполагает, что обе стороны идут на уступки для того, чтобы преодолеть спорную ситуацию. Интересы удовлетворяются не полностью, а частично.

Компромисс требует от обеих сторон четкого соблюдения обязательств. К примеру, договариваешься с родителями, что можешь приходить домой вечером на час позже при условии, что заранее сделал домашнее задание, прибрался в комнате и прочее.

4. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

Вам предлагается 30 пар несложных суждений. Каждое суждение описывает возможное поведение человека в ситуации общения с другим человеком. Каждый раз читайте подряд два суждения: **А** и **Б**, - и выбирайте то, которое в большей степени характеризует ваше собственное поведение. Выбранное суждение отметьте. *(Приложение 1)*

5. Упражнения «Письмо губернатору».

Психолог: Предлагаю разделиться на 5 подгрупп. Каждая подгруппа получает карточку, на которой написано название стиля выхода из конфликта. Представьте, что губернатор города собирается издать указ о том, что в новогоднюю ночь все участники тренинга должны будут дежурить на улицах и следить за порядком, но он еще не успел издать этот указ, а только думает над его проектом и хотел бы знать наше мнение. В связи с этим необходимо написать губернатору письмо в соответствии с указанным на карточке стилем. Время на выполнение задания 10 минут.

Психолог: А теперь, представители подгрупп по очереди зачитают свои письма, а остальные участники попытаются отгадать, какой способ выхода из конфликтной ситуации был использован.

Участники обсуждают возможности и недостатки использования каждого стиля выхода из конфликтной ситуации в рамках данного игрового контекста. Что звучало особенно убедительно в их письмах? Как бы отреагировал губернатор на данные ответы и почему

6. Упражнение «Сказка о тройке».

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение **А** или **В** или **С**. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

А – слепой, но слышит и говорит.

В – глухой, но может видеть и двигаться.

С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу.

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
3. Какие чувства испытывали?»

8. Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 6. Тема: Методы профилактики СЭВ.

Цель: Знакомство с теоретико-методологическими основами психопрофилактики «эмоционального выгорания». Знакомство с методами психопрофилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Здравствуйте. Я рада вас всех видеть. Тема нашего тренинга СЭВ.

2. Мозговой штурм «Методы профилактики СЭВ»

Как вы считаете, что такое синдром эмоционального выгорания? Как вы считаете, как он проявляется? Какие существуют методы профилактики СЭВ?

3. Мини-лекция на тему: «Методы профилактики СЭВ».

Согласно современным данным, под "психическим выгоранием" понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь.

Профессия педагога, воспитателя, работника дошкольного учреждения (по другому - работа сердца и нервов), требует ежедневного, ежечасного расходования душевных сил и энергии. Исследованиями показано, что представители данных профессий подвержены симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения - **синдрому эмоционального выгорания.**

Умение владеть собой, держать себя в руках - один из главных показателей деятельности педагога, от чего зависят и его профессиональные успехи и психологическое здоровье.

Исследования психологов подтверждают, что самочувствие и состояние педагога имеют предел психического здоровья, и чтобы поддерживать его в норме, они должны уметь мудро тратить свою психическую энергию и знать, как ее можно вовремя восполнить и восстановить.

Человек, знающий себя, свои потребности и способы их удовлетворения, может более осознанно и эффективно распределить свои силы в течение каждого дня, недели, месяца, целого года, а значит, продлить срок своей успешной жизни.

В настоящее время, в процессе профессиональной деятельности мы довольно часто сталкиваемся со случаями эмоционального выгорания педагогов.

Профилактика СЭВ должна быть комплексной и вестись в разных направлениях.

Руководитель может помочь своему подчиненному в этом нелегком деле - борьбе с эмоциональным выгоранием. Например:

1. Предельно четко разъяснить каждому сотруднику его место в структуре, функции, права и должностные обязанности.
2. Отслеживать особенности отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психологический климат в коллективе. Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации.
3. Обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением критериев продвижения. Таким образом, предотвращается одно из главных проявлений СЭВ - ощущение бессмысленности работы.
4. Выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых и пр.
5. Структурировать работу и организовать рабочие места так, чтобы дело стало значимым для исполнителя.

6. Обсудить с сотрудником возможность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение.
7. Создать в организации перспективы горизонтальной карьеры (к примеру, поменять секретарей судебных заседаний у судей с учетом особенностей психологической совместимости).
8. 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.
9. Оказывать помощь вновь назначенным судьям и молодым специалистам в адаптации к своей деятельности.
10. Оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить (при необходимости) график дежурств, ввести дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников и др.
11. Особое значение имеют предоставление сотрудникам возможности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения.
12. При этом для руководителя не менее важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития СЭВ у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия и др. Стиль руководства коллективом должен быть гибким и адекватным.

4. Методика «Щит».

Предлагаем вам, взять листок бумаги, разделить его на 4 части (показать как).

В правом верхнем углу напишите свое имя. В 1 части «я сегодня», во 2- «я горжусь», в 3 – «мои желания», 4 – «мои увлечения».

Напишите в каждой графе по 5-10 деятельности.

Работа на листах.

Я сегодня	Я горжусь
Мои желания	Мои увлечения

В графе **Мои увлечения** предлагается написать 10 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать(1.2.3...) их по степени удовольствия.

Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как "скорую помощь", когда вы почувствуете что силы ваши на исходе.

Графа Я горжусь (на развитие чувства собственной значимости)

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.
2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.
3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: “Я не хочу хвастаться, но...”, и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

Добавляйте содержимое графы Мои желания и увлечения в Я сегодня.

Групповая работа — Коллаж «Методы психопрофилактики СЭВ».

Необходимые материалы: старые журналы, газеты, клей, цветные карандаши, фломастеры.

5.Упражнение «Я в лучах солнца»

На листе нарисуйте солнце с кружком посередине и множеством лучей. В кружке напишите свое имя. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача – вспомнить как можно больше хорошего.

Носите солнце с собой или храните его в определенном месте. Иногда добавляйте лучики. А если станет особенно тяжело и покажется, что Вы ни на что не способны, достаньте и рассмотрите его, вспомните все то хорошее, что написано на Вашем солнышке.

6.Упражнение «Удовольствие»

Участникам тренинга раздаются листы бумаги и предлагается написать 10 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия. Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил.

7.Упражнение «Источник»

Цель: Релаксация.

Всем участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» (сборник мелодий для релаксации) ведущий спокойно и четко проговаривает текст:

«Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно. Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства. Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем - разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли. Постепенно вы чувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия- вашей энергией. Наконец, представьте, что вы и есть этот источник, в котором все возможно, и жизнь которого постоянно обновляется». По окончании упражнения участникам предлагается постепенно открыть глаза.

9.Заключительная часть. Обратная связь.

Обведите свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напишите свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок отсоседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое -нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Занятие 7. Тема: Целеполагание

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Добрый день. Сегодня мы с вами коснемся одной из сторон нашей жизни, той стороны, которая направлена на будущее – это наши цели. У каждого из нас есть определенные цели в жизни. Но всегда ли мы их достигаем? Почему это происходит? Именно сегодня мы займемся осознанием и постановкой наших целей, а также увидим пути их достижения. Мы избежим эмоционального выгорания, если будем полны энергии, а энергией наполняемся тогда, когда наши цели достижимы.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

Еще одним источником стресса может быть фрустрация, связанная с недостижением поставленных целей. Довольно часто крах поставленных планов связан не столько с непреодолимыми объективными трудностями, сколько с неправильной постановкой цели или неумением подобрать нужные ресурсы. В этом случае использование эффективного алгоритма постановки целей позволит в будущем избежать «стресса рухнувших надежд», вызывающего серьезные психологические и соматические последствия, о которых писал Ганс Селье в своих книгах. Он отмечал: «Успех всегда способствует успеху, крушение ведет к дальнейшим неудачам. Даже самые крупные специалисты не знают, почему “стресс рухнувшей надежды” со значительно большей вероятностью, чем стресс от чрезмерной мышечной работы, приводит к заболеваниям. ...Препятствие на пути осуществления нормальных побуждений приводит к такому же дистрессу, как вынужденное продление и интенсификация любой деятельности выше желаемого уровня. Забвение этого ведет к фрустрации, утомлению, истощению сил, к душевному и физическому надрыву». В свете данного высказывания понятно, что чем конкретней будет определена цель и чем точнее человек оценит вероятность ее достижения, тем больше у него будет шансов ее достичь, а значит – избежать стресса «рухнувших надежд»

3. Упражнение «Анкета»

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)
2. Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?
3. Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?
4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?
5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?
6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?
7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу? Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

4. Упражнение – разминка

У каждого из вас есть стикеры. Напишите на стикере свое имя и приклейте на пол в любое место.

Теперь встаньте и возьмитесь за руки. Вы свободно можете передвигаться по комнате, не расцепляя рук. Ваша задача в течение 2х минут хотя бы раз наступить на свой листочек. Один раз – это минимум.

- Есть ли те, кто ни разу не смог наступить на свой стикер? Почему это произошло?
- Итак, есть ли люди, которым удалось наступить на свой листочек больше 2х раз?
- Какими способами вы добились таких результатов?
- А кому было легче управлять людьми? Какими способами вы управляли людьми? Кому было легче следовать?

Это простое и незамысловатое упражнение имеет диагностический эффект, т.е. вы сейчас прекрасно продемонстрировали свое поведение при достижении каких-либо целей. Наступить на стикер – это была своего рода небольшая цель. Кто-то приклеил стикер около своего места, кто-то решил рискнуть и приклеил далеко. Тем самым мы можем видеть, что одни люди ставят перед собой маленькие цели, это происходит либо от неуверенности в себе, неготовности на продолжительную и интенсивную работу, либо таким людям проще ставить маленькие цели и потихоньку приходить к нужному результату. А люди, которые не приклеили стикеры далеко, не боятся ставить глобальных, долгосрочных целей. Я не думаю, что один из вариантов лучше, а другой хуже, лучше тогда, когда вы выбираете стратегию. Которая вам подходит. Задумайтесь над тем, может зря вы ставите столь отдаленные цели или же наоборот, столь маленькие, вдруг вы можете гораздо больше?

5.«Лестница достижений»

Теперь перейдем к визуализации нашей цели. Визуализировать – это представить в рисуночном, графическом варианте нашу цель на листе.

- Нарисуйте лесенку, состоящую из 6 ступенек. Нижняя ступенька обозначает **состояние**, когда ваша цель абсолютно не достигнута. Верхняя – когда она осуществлена полностью.
- Запишите 2-3 признака на первой ступеньке, обозначающих особенности ситуации, когда ваша цель не достигнута. А теперь, напишите на верхней ступеньке, 2-3 признака, по которым вы можете определить, судить, что цель достигнута полностью.
- Подумайте, на какой ступеньке достижений вы находитесь сейчас. Обозначьте эту позицию и запишите 2-3 ее главных характеристики. Важно записывать, **не то, что вы делаете для достижения цели, а что уже конкретно сделали.**
- А теперь главный вопрос: что конкретно вам нужно сделать, чтобы подняться на ступеньку выше и выше? Запишите. Это будут **ваши задачи для достижения цели.**
- Когда конкретно каждый из вас сделает то, чтобы приблизиться к цели на одну ступеньку.

Помогла ли данная методика прояснить вашу цель? Увидели ли вы цель новыми глазами?

А есть те, кто посмотрел на то, что нужно сделать, что вам для этого потребуется, и решил, что цель не стоит таких затрат?

Есть ли желающие, кто бы хотел рассказать, какую цель он поставил и какие действия запланировал для ее достижения?

6.Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 8. Тема: «Тайм-менеджмент»

Цель: Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

Сейчас я дотронусь до участника, сидящего слева от меня. Он примет мое приветствие и с закрытыми глазами точно таким же образом дотронется до своего соседа, передавая привет ему. И так далее, пока мое приветствие не вернется ко мне уже с другой стороны.

2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Работа современного педагога требует максимальной работоспособности и умения быстро адаптироваться в современных условиях. Одна из ключевых проблем в осуществлении профессиональной деятельности – отсутствие времени и трудности в его эффективном распределении.

Считаю, что современному педагогу необходимо знание основ тайм-менеджмента, для того чтобы правильно и рационально организовывать свое рабочее и личное время для достижения целей, что, в свою очередь, позволит сохранить работоспособность и предотвратить возможность возникновения стресса.

Первые идеи о правилах пользования временем появились в 60-х гг. XX в странах Запада в ответ на ускорение темпов жизни.

Смысл тайм-менеджмента заключается в том, чтобы подчинить сначала минуты, а постепенно и всю жизнь истинным целям человека, а также научиться отделять жизненные ценности от того, что не требует внимания и не приносит результатов.

В настоящее время педагогические работники осуществляют работу в режиме многозадачности. Они должны не только повышать социальный статус образования, но и решать множество задач, связанных с охраной и укреплением физического и психического здоровья обучающихся, созданием благоприятных условий для их развития, формирования общей культуры личности, привития нравственных, эстетических, интеллектуальных ценностей, а также формирования у них потребности в здоровом образе жизни. Кроме того, педагог сам при этом должен обладать определенными компетенциями и специальными знаниями, позволяющими ему качественно выполнять свою работу. Важность решения педагогическим работником множества рабочих задач и проблем, связанных с постоянным самосовершенствованием и повышением своего профессионального уровня в условиях катастрофической нехватки времени, а также необходимостью выполнения определенных домашних обязанностей, может привести к его нервно-психическому утомлению и переутомлению, поставить под угрозу не только свое здоровье, но и непосредственно сам педагогический процесс.

Были разработаны следующие рекомендации для эффективной организации педагогами и специалистами своего рабочего и личного времени:

- формулировать и ставить перед собой конкретные цели и использовать предложенные на тренинге варианты по составлению плана действий для их достижения;
- периодически проводить оценку достигнутых результатов, сравнивать их с запланированными целями и при необходимости своевременно корректировать;
- при планировании дел распределять их по важности и срочности;
- при выполнении крупных и важных дел стараться делить их на более мелкие части и поэтапно выполнять;

- во избежание лишения себя полноценного отдыха стараться выполнять всю работу в рабочее время, не забирая ее домой;
- для восстановления сил использовать в течение дня физкультурные паузы и физкультурные минутки;
- обязательно выделять время на обеденный перерыв и отдых;
- знать о временных ресурсах и поглотителях времени, а также регламентировать время проведения в Интернете и социальных сетях;
- использовать знания о самом себе и особенностях своего организма для более эффективного планирования рабочего времени и выполнения поставленных задач.

3. Анкета: «Самоменеджмент: насколько хорошо вы способны выполнить свою работу»- (самостоятельно).

Самооценка в баллах:

0 - почти никогда;

1 - иногда;

2 - часто;

3 - почти всегда.

1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовки работы, планирования.
2. Я перепоручаю (поручаю родителям или делю с напарницей) все, что может быть перепоручено.
3. Я письменно фиксирую задачи и цели, сроки реализации.
4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз окончательно.
5. Каждый день я составляю список дел, которые нужно сделать, упорядоченным по приоритетам. Важные дела я делаю в первую очередь.
6. Свой рабочий день я пытаюсь освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно созываемых совещаний.
7. Свои дневные нагрузки я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.
8. В моем плане времени есть «окна», которые позволяют реагировать на актуальные проблемы (непредвиденные беседы с коллегами, администрацией, родителями).
9. Я стараюсь направлять свою активность таким образом, чтобы в первую очередь сконцентрироваться на «жизненно важных» проблемах.
10. Я умею говорить «нет», когда на мое время хотят претендовать другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

Если вы теперь сложите баллы, набранные при анкетировании, то получите следующие результаты:

0 - 15 баллов- вы не планируете свое время и находитесь под действием внешних обстоятельств. Некоторые из своих целей вы достигаете, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.

16 - 25 баллов - у вас хороший тайм-менеджмент.

26 - 30 баллов - вы можете быть образцом каждому, кто хочет научиться рационально использовать свое время. Позвольте окружающим ознакомиться с вашим опытом.

4. Упражнение «Смятая бумага»

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее.

Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

5. Упражнение «Приоритеты».

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов.

Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать.

Все, что они записывают, должно составить 24 часа.

После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?

2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?

3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?

4. Насколько важна каждая из этих групп?

6. Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени. Заполните таблицу:

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

1. Нечеткая постановка цели.

2. Отсутствие приоритетов в делах.

3. Попытка слишком много сделать за один раз.

4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.

5. Плохое планирование трудового дня.

6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.

7. Чрезмерное чтение.

8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздавшая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

7.Заключительная часть.

« Закон ПАРЕТО или принцип 80/20». Первые 20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий лишь 20% результата.

Время не ждёт! Время – это не влюблённый мальчишка или всепрощающая мать, Оно Вас ждать не будет...Оно идет, прямо сейчас, вот в эту минуту и секунду идет вперед! Оно с Вами.... повсюду...Как тень, как ваши мысли...

Занятие 9. Тема: «Просто поверь в себя»

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Необходимый материал: мяч, заготовка рисунка человечка, наборы карандашей или фломастеров, бумага А4.

Ход занятия:

1. Введение: Уверенность в себе – это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям. Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.

2. Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

3. Процедура «Эмоциональная диагностика»

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам нарисованных человечков и набор карандашей, а вы раскрасите этого человечка, в соответствии с теми цветами, которые вы почувствовали в себе.

4. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперёд свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

- Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?
- Почему, как вы думаете?
- Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?
- Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

5. Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме

так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам: «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру».

Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

Вопросы:

- Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
- Какими качествами обладает этот человек?
- Это уверенный в себе человек или наоборот?
- Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
- Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

6. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (знаменитость, президент РФ, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

- Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?
- Что схожего между Вами и выбранной звездой?
- Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?
- Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?
- Где было легче, показывать или отгадывать?

7. Заключительная часть. Обратная связь.

Ритуал прощания. **Упражнение «Аплодисменты по кругу»**

- Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 10. Тема: «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

Задачи: формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;

Ход занятия:

1. Введение: Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека. Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих 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.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в коллективе такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. И чтобы, слово РАБОТА ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Чтобы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

3. Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

4. Упражнение «Ластик»

Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную

ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

5. Упражнение «Моечная машина»

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

6. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств. (10 мин). (В кругу, сидя на стульях)

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество.

При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

7. Упражнение «Пять добрых слов»

Задание. Каждый из вас должен: обведите свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напишите свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Обсуждение: Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»? Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

8. Заключительная часть.

Упражнение обратная связь «Мишень»

А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

Занятие 11. Обобщающее занятие

Цель: 1. Закрепить полученные знания.

2. Самодиагностика: выявление уровня СЭВ у педагогов.

1. Упражнение «Четыре квадрата»

Психолог: В квадрате 1 напишите пять ваших качеств, которые вам нравятся и которые вы считаете положительными. Можете назвать качества одним словом, например «ответственная», «инициативная». А можете описать их несколькими словами, например: «всегда довожу начатое до конца».

Теперь заполните квадрат 3: напишите в нем пять ваших качеств, которые вам не нравятся, то есть вы считаете их негативными. Вы можете писать совершенно искренне — если захотите, их никто не прочитает.

Теперь внимательно посмотрите на качества, которые вы записали в квадрате 3, и переформулируйте их так, чтобы они стали положительными. Для этого вы можете представить, как эти качества назвал бы человек, который вас очень любит и которому вы нравитесь всё. Запишите переформулированные качества в квадрат 2.

Теперь представьте, что вас кто-то очень не любит и поэтому даже ваши положительные качества воспринимает как отрицательные. Посмотрите на качества, записанные в квадрате 1, переформулируйте их в негативные (с точки зрения вашего врага) и запишите в квадрат 4.

А теперь прикройте ладонью квадраты 3 и 4 и посмотрите на квадраты 1 и 2. Видите, какой замечательный человек получился!

Теперь, наоборот, закройте ладонью квадраты 1 и 2 и посмотрите на квадраты 3 и 4. Жуткая картина! С таким человеком никто не захочет общаться.

А теперь взгляните на свой лист в целом. Ведь на самом деле вы описали одни и те же качества. Это все вы. Только с двух точек зрения: друга и врага.

Нарисуйте на пересечении квадратов круг и напишите в нем крупную букву «Я».

Психолог: Какое впечатление произвело на вас это упражнение? Какие качества было записывать и переформулировать легче, а какие труднее?

Получается, что это мы сами выбираем, как к себе относиться! Мы можем относиться к себе как к врагу, испытывать страх от своей незначительности и никчемности, и тогда невольно станем вести себя в соответствии со своим самоотношением. Мало того, это самоотношение всегда безошибочно чувствуют другие люди и, к сожалению, часто начинают относиться к нам так же, даже если у них нет для этого объективных оснований.

А можно относиться к себе с уважением и любовью. Человек, который умеет относиться к себе хорошо, становится уверенным в себе. Такой человек по-настоящему доброжелателен к другим, потому что он умеет увидеть в каждом ценные качества.

Есть ситуации, в которых какое-то качество мешает, а есть ситуации, в которых то же качество сможем сами управлять их проявлениями.

А теперь подумайте, как вы относитесь к другим людям? Есть ли люди, к которым вы относитесь так, будто перед вами только квадраты 3 и 4? Вы можете потренироваться и переделать квадраты 3 и 4 в квадраты 1 и 2. Постарайтесь выполнить это упражнение дома, описывая качества людей, которые вас раздражают. Вы увидите, как постепенно меняется ваше отношение к ним.

Итак, позитивное мировосприятие базируется **на позитивном образе Я**. Люди с позитивным мировосприятием чаще себе нравятся: они видят в себе больше достоинств, нежели недостатков, и уверены, что окружающие о них тоже думают

хорошо. Напротив, невысокое мнение о себе, видение в себе недостатков и уверенность, что окружающие не видят в тебе ничего привлекательного, характеризует негативный образ Я.

2.Упражнение «Список благодарности»

Психолог: Представьте себе утро завтрашнего дня. Вы просыпаетесь, открываете глаза и говорите спасибо этому миру за то, что он подарил вам.

Составьте список того, за что и кому вы можете быть благодарны. На это у вас есть 10 минут.

-Как часто вы испытываете потребность быть благодарным людям, обстоятельствам?

-Получается ли у вас пополнять «копилку благодарности» других людей?

3.Упражнение «Рецепт моего счастья»

Психолог: Хочу предложить вашему вниманию притчу «Отпусти на время».

В начале урока профессор поднял стакан с небольшим количеством воды. Он держал этот стакан, пока все студенты не обратили на него внимание, а затем спросил:

— *Сколько, по-вашему, весит этот стакан?*

— *50 грамм! 100 грамм! 125 грамм!* — сказали студенты.

— *Я и сам не знаю,* — продолжил профессор, — *чтобы узнать это, нужно его взвесить. Но вопрос в другом: что будет, если я подержу так стакан в течение нескольких минут?*

— *Ничего,* — ответили студенты.

— *Хорошо. А что будет, если я подержу этот стакан в течение часа?* — снова спросил профессор.

— *У вас заболит рука,* — ответил один из студентов.

— *Так. А что будет, если я таким образом продержу стакан целый день?*

— *Ваша рука окаменеет, вы почувствуете сильное напряжение в мышцах, и вам может даже парализовать руку, и придется отправить вас в больницу,* — сказал один студент под смех аудитории.

— *Очень хорошо,* — невозмутимо продолжал профессор. — *Однако изменился ли вес стакана в течение этого времени?* —

— *Нет,* — был ответ.

— *Тогда откуда появилась боль в плече и напряжение в мышцах?* — Студенты были удивлены и обескуражены.

— *Что мне нужно сделать, чтобы избавиться от боли?* — спросил профессор.

— *Опустить стакан,* — последовал ответ из аудитории.

— *Вот!* — воскликнул профессор. — *Точно так же происходит и с жизненными проблемами и неудачами. Будете держать их в голове несколько минут — это нормально. Будете думать о них много времени, начнете испытывать боль. А если будете продолжать думать об этом долгое время, это парализует вас, то есть вы не сможете заниматься ничем другим.*

Такая перспектива вряд ли кого-то устроит...

3. Памятки СЭВ

4.Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора (Приложение 3)

Тест описания поведения К. Томаса

Цель: Изучение особенностей поведения человека в конфликтных ситуациях.

Инструкция: Вам предлагается 30 пар несложных суждений. Каждое суждение описывает возможное поведение человека в ситуации общения с другим человеком. Каждый раз читайте подряд два суждения: **А** и **Б**, - и выбирайте то, которое в большей степени характеризует ваше собственное поведение. Выбранное суждение отметьте.

1. А: Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б: Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. А: Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б: Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3. А: Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б: Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

4. А: Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б: Я иногда жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. А: Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б: Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. А: Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б: Я стараюсь добиться своего.

7. А: Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б: Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. А: Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б: Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9. А: Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б: Я предпринимаю все усилия, чтобы добиться своего.

10. А: Я твердо стараюсь достичь своего.

Б: Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. А: Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

Б: Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12. А: Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б: Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу мне.

13. А: Я предлагаю среднюю позицию.

Б: Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. А: Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б: Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15. А: Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

Б: Я стремлюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. А: Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б: Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А: Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б: Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. А: Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б: Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. А: Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б: Я стремлюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20. А: Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б: Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. А: Ведя переговоры, я стремлюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б: Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. А: Я пытаюсь найти позицию, находящуюся посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б: Я отстаиваю свои желания.

23. А: Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желание каждого из нас.

Б: Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А: Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б: Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. А: Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б: Ведя переговоры, я стремлюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А: Я предлагаю среднюю позицию.

Б: Я обычно озабочен тем, чтобы удовлетворить желание каждого из нас.

27. А: Зачастую я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

Б: Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А: Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б: Улаживая ситуацию, я часто стремлюсь найти поддержку у другого.

29. А: Я предлагаю среднюю позицию.

Б: Не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30. А: Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б: Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно с заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Обработка и интерпретация результатов

1) В соответствии с приведенным ниже ключом посчитайте число совпадений ответов по каждому из способов регулирования конфликтов.

КЛЮЧ:

Противоборство (соревнование, конкуренция):

3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Сотрудничество:

2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компромисс:

2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а,

Избегание (уход, уклонение):

1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б, 30а

Уступчивость (приспособление):

1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б

2) Представьте полученные результаты на графике:

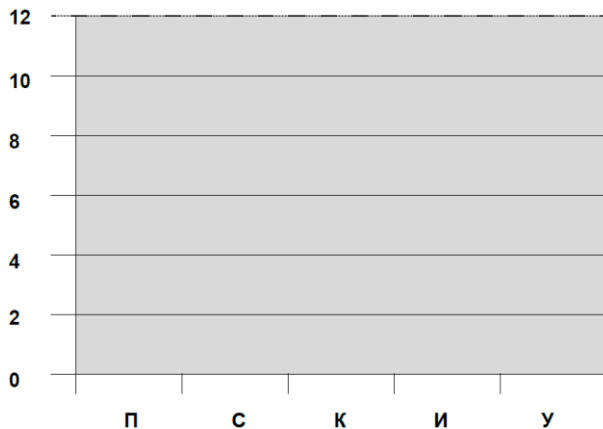
П - противоборство (соревнование, конкуренция)

С – сотрудничество

К – компромисс

И - избегание (уход, уклонение)

У - уступчивость (приспособление)



3) проанализируйте полученные результаты:

- Какие стратегии поведения в конфликтных ситуациях выражены по результатам исследования у вас?
- По вашему мнению, каких качеств вам не хватает в разрешении конфликтных ситуаций: с коллегами, с близкими людьми?

В основании типологии конфликтного поведения К.Томаса лежат два стиля поведения: *кооперация*, связанная с вниманием человека к интересам других людей, и *напористость*, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К.Томас выделяет следующие стратегии поведения в конфликте:

- ***противоборство*** (*соревнование, конкуренция*) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- ***уступчивость*** (*приспособление*), означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- ***компромисс*** основан на взаимных уступках друг другу;
- ***избегание*** (*уход, уклонение*), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- ***сотрудничество***, когда участники взаимодействия приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Опросник на выгорание MBI К. Маслач и С. Джексон.

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний:

«никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами
8. Я чувствую угнетенность и апатию
9. Я уверена, что моя работа нужна людям
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление
13. Моя работа все больше меня разочаровывает
14. Мне кажется, что я слишком много работаю
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе
18. Во время работы я чувствую приятное оживление
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов и интерпретация

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

(максимальная сумма баллов – 54).

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

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

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание». Для определения уровня выраженности используются среднестатистические нормы.

Среднестатистические нормы для шкал профессионального выгорания (см. Таблица 1)

Таблица 1

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	Низкий уровень	Умеренный уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0 - 15	16 - 24	25 и больше
Деперсонализация	0 - 5	6 - 10	11 и больше
Редукция личных достижений	37 и больше	36 - 31	30 и меньше

Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора

Опросник состоит из 50 утверждений. Для удобства пользования каждое утверждение предлагается обследуемому на отдельной карточке. Согласно инструкции, обследуемый откладывает вправо и влево карточки, в зависимости от того, согласен он или не согласен с содержащимися в них утверждениями. Тестирование продолжается 15-30 мин.

Вопросы.

1. Обычно я спокоен и вывести меня из себя нелегко.
2. Мои нервы расстроены не более, чем у других людей.
3. У меня редко бывают запоры.
4. У меня редко бывают головные боли.
5. Я редко устаю.
6. Я почти всегда чувствую себя вполне счастливым.
7. Я уверен в себе.
8. Практически я никогда не краснею.
9. По сравнению со своими друзьями я считаю себя вполне смелым человеком.
10. Я краснею не чаще, чем другие.
11. У меня редко бывает сердцебиение.
12. Обычно мои руки достаточно теплые.
13. Я застенчив не более чем другие.
14. Мне не хватает уверенности в себе.
15. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
16. У меня бывают периоды такого беспокойства, что я не могу усидеть на месте.
17. Мой желудок сильно беспокоит меня.
18. У меня не хватает духа вынести все предстоящие трудности.
19. Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие.
20. Мне кажется порой, что передо мной нагромождены такие трудности, которые мне не преодолеть.
21. Мне нередко снятся кошмарные сны.
22. Я замечаю, что мои руки начинают дрожать, когда пытаюсь что-либо сделать.
23. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
24. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
25. Мне приходилось испытывать страх в тех случаях, когда я точно знал, что мне ничто не угрожает.

26. Мне трудно сосредоточиться на работе или на каком-либо задании.
27. Я работаю с большим напряжением.
28. Я легко прихожу в замешательство.
29. Почти все время испытываю тревогу из-за кого-либо или из-за чего-либо.
30. Я склонен принимать все слишком всерьез.
31. Я часто плачу.
32. Меня нередко мучают приступы рвоты и тошноты.
33. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
34. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
35. Мне очень трудно сосредоточиться на чем-либо.
36. Мое материальное положение весьма беспокоит меня.
37. Нередко я думаю о таких вещах, о которых ни с кем не хотелось бы говорить.
38. У меня бывали периоды, когда тревога лишала меня сна.
39. Временами, когда я нахожусь в замешательстве, у меня появляется сильная потливость, что очень смущает меня.
40. Даже в холодные дни я легко потею.
41. Временами я становлюсь таким возбужденным, что мне трудно заснуть.
42. Я — человек легко возбудимый.
43. Временами я чувствую себя совершенно бесполезным.
44. Порой мне кажется, что мои нервы сильно расщатаны, и я вот-вот выйду из себя.
45. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
46. Я гораздо чувствительнее, чем большинство других людей.
47. Я почти все время испытываю чувство голода.
48. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков.
49. Жизнь для меня связана с необычным напряжением.
50. Ожидание всегда нервирует меня.

Оценка результатов исследования по опроснику производится путем подсчета количества ответов обследуемого, свидетельствующих о тревожности.

Каждый ответ «да» на высказывания 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 и ответ «нет» на высказывания 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 оценивается в 1 балл.

Интерпретация результатов.

Подсчитайте суммарное количество баллов.

1. 40 – 50 баллов — высокий уровень тревожности.
2. 15 — 25 баллов — средний уровень тревожности.
3. Не более 5–15 баллов — низкий уровень тревожности, стрессоустойчивость.