

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета

МБДОУ г. Иркутска детского

сада № 100 «Берегиня»

«19» 12 2019 г.

Методическая разработка
«Цикл социально-психологических тренингов
как средство повышения сплоченности
коллектива и профилактики эмоционального
выгорания педагогов»

Шуткина П.С.,
Педагог-психолог

Аннотация.

В настоящее время каждая образовательная организация стремится к увеличению эффективности работы педагогического коллектива. В свою очередь деятельности образовательной организации невозможна без согласованного, сплочённого и точно действующего коллектива, имеющего общую цель и точный вектор деятельности.

Любая организация складывается из людей различных по полу, возрасту, образованию, профессии, квалификации, типу темперамента и другими личными качествами. Задача любого руководителя - организовать слаженный, дружный коллектив, способный решать сложные производственные задачи и достигать назначенной цели.

Актуальность проблемы.

Одно из слабых мест в работе педагогов - психологов в образовании - работа с педагогами. Профессиональная работа со взрослыми требует осознания специфики их образовательного ресурса, понимание самих принципов обучения взрослых, владения методами, адекватными задаче обучения взрослых.

Для успешной и слаженной работы в коллективе педагогу-психологу необходимо развивать у сотрудников организации эмоциональный интеллект, который влечет за собой профилактику эмоционального выгорания и сплочение коллектива.

Развитие эмоционального интеллекта педагогов, его сохранение является одной из наиболее важных задач профессиональной подготовки педагога. Оно помогает сохранять работоспособность, эффективно взаимодействовать с детьми, их родителями, коллегами. Получать удовольствие от работы, поддерживать хорошую физическую и психологическую форму и избегать раннего профессионального «выгорания».

Введение. Чем же обеспечивается эффективная работа коллектива образовательной организации?

Прежде всего, это сильный руководитель, обладающий не только профессиональными навыками и получивший необходимое образование, но и способный к эффективному деловому общению, выработке и принятии управленческих решений, построении команды, чётким донесением цели и мотивацией людей не её реализацию.

На отношение человека к труду, его поведение в коллективе, влияет множество факторов, которые могут стимулировать или сдерживать увеличение трудового потенциала, использование знаний, опыта, умений, умственных, творческих и физических способностей человека.

Четкость целей - важная черта любого здорового коллектива. Каждый сотрудник должен чётко и ясно понимать цели коллектива, представлять, к каким результатам стремиться. Достижение коллективных целей дают высокие результаты работы образовательного учреждения.

При этом поведение членов коллектива должно соответствовать определённым нормам и стандартам. Все это даёт для каждого сотрудника возможность внести вклад в общее дело, получить признание и поддержку других.

Здоровый коллектив постоянно прибывает в поиске новых решений, знаний, инновационных идей. Хорошо, когда коллектив состоит из разнообразных людей, непохожих по своим личным качествам, интересам и др. В таком коллективе поиск становится внутренней потребностью людей и стимулирует творческие способности каждого сотрудника. И, конечно же, успех коллектива обеспечивается нормальным морально-психологическим климатом в нем и его сплочённостью. О его наличии свидетельствует взаимная поддержка людей, открытое обсуждение спорных вопросов, желание работать на своём месте.

Сплочённость - это эффективность групповой деятельности, одно из наиболее важных качеств. Отличает сплочённый коллектив, прежде всего общность желаний и чувств его членов, индивидуальная и групповая ответственность, стремление достигать общей цели, слаженность в работе в сложной ситуации, существование общегрупповых ценностей, норм поведения, взаимопомощь, взаимоподдержка.

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплочённости коллектива. Сплочённость коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплочённость является важнейшей социологической

характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности - производительности труда.

Все сказанное выше является обоснованием *актуальности* выбранной темы.

Объект исследования - факторы, способствующие сплочённости и профилактике эмоционального выгорания коллектива.

Предмет исследования: социально - психологический тренинг, как средство повышение сплочённости коллектива и профилактике эмоционального выгорания сотрудников организации.

Цель методической разработки: формирование навыков эффективного поведения педагогов для сплочения коллектива и по профилактике эмоционального выгорания.

Задачи:

- сплочение педагогического коллектива;
- профилактика эмоционального выгорания коллектива;
- формирование чувства доверия педагогов по отношению к своим коллегам;
- обучение педагогов к выполнению совместной профессиональной деятельности;
- обучение сотрудников изменению негативных стереотипных установок;
- повышение для сотрудников актуальности познавательных мотивов, социальных, профессиональных, мотивов самовыражения;
- повышение актуальности социальных мотивов в профессиональной деятельности;
- формирование у сотрудников педагогического коллектива осознанного отношения к собственной иерархии мотивов;
- закрепление потребности у участников тренинговой группы качественно исполнять обязанности по должности и после тренинга;
- развитие у педагогов способности к самоанализу и рефлексии;
- развитие психологической сензитивности (в понимании собственных поступков и поступков других людей) и чувства эмпатии ко всем участникам образовательного процесса;
- развитие у педагогического коллектива социально-психологической компетентности;
- формирование навыка сотрудничества в общении;
- формирование и развитие умения вступать в контакт с различных позиций общения;
- организация и проведение мероприятий, повышающих уровень сплочения коллектива и предотвращение эмоционального выгорания педагогических работников МБДОУ города Иркутска детского сада №100 «Берегиня», используя метод социально - психологического тренинга;
- сформировать ряд рекомендаций по формированию микроклимата, повышению уровня сплочённости, профилактике эмоционального выгорания сотрудников МБДОУ города Иркутска детского сада №100 «Берегиня».

Гипотеза: последовательно проводимый социально - психологический тренинг даст возможность улучшить эмоциональный интеллект педагогов, предотвратить эмоциональное выгорание и повысить уровень сплоченности коллектива.

Методологическая основа: исследования отечественных психологов и педагогов в области эмоционального выгорания педагогов А.К.Маркова, Ф.Н.Гоноболлин, Н.Ф.Кузьмина, В.А.Сластенин, А.Б.Орлов, Л.К.Митина, А.А.Вербицкий, И.А.Зимняя, В.Я.Ляудис, Ю.Н.Кулюткин, Ю.Н.Емельянов, М.В.Кларин.

Теоретические исследования психологов и педагогов в области сплочения коллектива Вачкова И.В., Ежова Н.Н., Марасанова Г.И., Реньш М.А., Садовникова Н.О.

Для исследования социально - психологического климата, уровня сплочённости группы, уровня эмоционального выгорания были использованы методы:

- метод наблюдения;
- беседа;
- метод опроса;
- анкетирование;
- тестирование;
- оценка психологической атмосферы в группе.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ СПЛОЧЕННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Понятие трудового коллектива и сплоченности коллектива.

В процессе трудовой деятельности сотрудники, совместно достигающие цели по производству материальных либо духовных благ, становятся одной социальной организацией со своими внутренними правилами и процедурами. Такая организация называется трудовым коллективом.

Трудовой коллектив, с одной стороны, является социальным институтом. Он создаёт одну из форм совместной деятельности людей. С другой стороны - это же и социальная общность - элемент социальной общественной структуры.

Понятие «**коллектив**» (от лат. collectus - собирательный) - это специфическая организованная общность, которая осуществляет общественно-полезную, целенаправленную деятельность на основе общественной (общей, совместной, коллективной или частной) собственности на средства производства и общие условия собственной деятельности.

Трудовой коллектив- объединение сотрудников, совместно работающих на предприятиях и в организациях различных отраслей производственной и непроизводственной сферы, которое организационно и юридически оформлено.

Сплочённость коллектива - важная социальная характеристика. Она представляет собой единство трудового поведения участников коллектива, основанной на общности интересов, ценностей и норм поведения. Это интегральная характеристика коллектива, составными элементами которого выступают сработанность членов коллектива, их ответственность и обязанность друг перед другом, согласованность действий и взаимопомощь в процессе труда. В процессе формирования сплочённости трудового коллектива, происходит и формирование общих интересов, норм трудового поведения, коллективных ценностей. И как результат процесса сплочения - единство мнения членов коллектива, тяготение работников друг к другу, помощь и поддержка. А, следовательно, возникает своеобразная атмосфера сплочения.

Морально-психологический климат в коллективе.

Морально-психологический климат - это относительно устойчивый психологический настрой членов группы, преобладающей в коллективе, который обычно проявляется во всех различных формах их деятельности. Это определяет и систему отношения внутри коллектива: друг к другу, к труду, различным окружающим событиям и организации в целом. Все отрицательные действия, настроения руководителя или члена рабочей группы, негативным образом воздействуют на состояние морально-психологического климата коллектива. Соответственно, все положительные решения, действия, коллективные задачи улучшают морально-психологический климат группы.

Признаки положительного морально-психологического климата в организации.

Наилучшее соотношение данных мотивов должно включать в себя три составляющие: интерес получения материального вознаграждения за выполнение данной работы, интерес к процессу выполнения самой работы и гласное общее обсуждение получаемых результатов в процессе деятельности.

Первый признак - непосредственное участие всех сотрудников в процессе управления и принятия решений. Из этого может вытекать форма самоуправления трудовым коллективом.

Второй признак - продуктивность коллективной работы на высоком уровне. Работа в организации с высоким рейтингом всегда даёт положительный заряд для всех сотрудников. Высокая продуктивность зависит от качественных инновационных решений и нововведений на предприятии.

Третий признак - поощрение сотрудников на развитие новых методик работы, внедрение инновационных технологий, участие в обучении и развитии новых процессов.

Четвертый признак - межличностные отношения внутри команды. На работе человек проводит большую часть своей жизни. Отношения - это большая часть создаваемого микроклимата в организации. Принципиальным механизмом формирования сплочения является психологическая сопоставимость его членов.

Особенно в небольших коллективах важной составляющей является психологическая совместимость всех коллег. Ведь даже психологическая несовместимость среди двух коллег будет сильно сказываться на всем составе рабочей группы. Особенно, если эти люди будут являться формальными и неформальными лидерами и будут связаны с руководящими и управленческими должностями.

Социально-психологический климат в организации. Изучение влияния межличностных отношений в коллективе.

Как было рассмотрено выше, влияние положительного социально - психологического климата в коллективе организации является значимой составляющей сплочения данного коллектива, его высокой продуктивной деятельности.

Теоретические основы возникновения и развития отношений в трудовом коллективе: отношения внутри рабочей группы строятся «по вертикали», между руководителями и подчинёнными и наоборот. И «по горизонтали», между сотрудниками, имеющими одинаковый статус.

Эмоциональное проявление отношений обуславливается культурными и социальными нормами, преобладающими в группе, индивидуальными различиями. Межличностные отношения формируются с позиции доминирования - равенства, т.е. подчинения и зависимости - независимости. Отношения внутри рабочей группы описываются в понятиях:

- **межличностная совместимость** - оптимальное сочетание психологических особенностей членов группы, которые способствуют их благоприятному общению и эффективной деятельности. Она основана на принципе сходства и дополнения. Показатель межличностной совместимости - удовлетворённость членов группы результатами совместной деятельности. Противоположность этому понятию - антипатия, несовместимость людей.

- **межличностная аттракция (привлекательность)** - такое свойство личности, так называемое «притяжение» партнёра по взаимодействию, общению, вызывающее непроизвольное чувство симпатии у него. Свойство аттракции помогает располагать к себе людей, способствует развитию интерперсональных связей, вызывает у партнёров когнитивные и поведенческие отклики.

- **Социальная дистанция** - сочетание официальных и межличностных отношений, определяющих близость общающихся, соответствие социальным и культурным нормам коллектива, к которому они принадлежат. Позволяет сохранить адекватность уровня взаимосвязей при установлении межличностного отношения. Нарушения социальной дистанции провоцирует конфликтные ситуации.

Общение - реализации всей системы межличностных отношений.

Виды межличностных отношений:

- **Деловые.** Возникают в совместной рабочей деятельности, зафиксированные законом. Регулируются утверждёнными официально положениями, правилами и нормами;
- **Личные.** Возникающие между людьми, независимо от их деятельности. Не имеют под собой юридической основы, законов, норм;

Создание благоприятного социально - психологического климата в коллективе - одна из основных задач при формировании рабочей группы.

Социально - психологический климат в трудовом коллективе - это целая система отношений, которые отражают субъективную интеграцию каждого работника и группы в целом для достижения производственных задач. В ходе совместной деятельности коллектива, постоянных межличностных взаимодействий происходит формирование внутреннего состояния группы.

Социально - психологический климат коллектива зависит от множества факторов. Это и стиль управления, отношение каждого сотрудника к общей деятельности, межличностные взаимодействия в группе (реакция на поступки, слова, оценивание, мнения и др.), чувства людей друг к другу (симпатия и антипатия, сопереживание или безразличие), чувство психологического единения (нахождение общих интересов, ценностей, потребностей, общие переживания) и т.д.

Рассматривая роль влияния социально - психологической атмосферы на сплочение трудового коллектива, можно выделить две стороны: стимулирующая и сдерживающая, что соответствует двум результатам: благоприятный (здоровый) климат и неблагоприятный (нездоровый) климат.

Здоровый социально - психологический климат коллектива можно охарактеризовать следующими уровнями:

- **уровень коллективного сознания:** хорошая оценка результатов деятельности, позитивное настроение, доминирующее в процессе деятельности коллектива;

- уровень поведения: работа выполняется качественно, ответственно, своевременно, при постоянном поиске новых решений к поставленной задаче, быстрое решение конфликтов, посредством внутренних переговоров и поиску оптимального варианта решения проблем, стабильность кадрового состава.

Создание здоровой атмосферы в коллективе очень важно, иначе обязательно появится напряжение между людьми, конфликты и, как следствие, значительный спад эффективности производства.

Создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Руководить коллективом задача сложная. Это и знание, и творчество. Руководитель должен чётко ставить задачи перед своими подчинёнными. Затем контролировать и оценивать результат деятельности. Значимым является поощрение результатов труда. А отсутствие контроля приводит к ощущению ненужности выполняемой задачи и спаду производства.

Самостоятельное решение возникших проблем повышают инициативность работника. Руководитель не должен сковывать инициативы работников. Это приводит к ненужным спорам по всяким мелочам. Важную роль играет благодарность. Все достижения и инициативы должны быть отмечены руководством. Хорошая практика объявлять благодарность в присутствии других.

Это стимулирует коллектив на лучшую работу, достижению более высоких результатов, ободряет. Бывает, что работник оказывается в чём-то успешнее своего начальника, что не должно отрицательно восприниматься руководителем, а наоборот, высокая репутация и заслуги подчинённых - это высокая оценка руководителя и его заслуга. Важно правильно относиться к ошибкам своего подчинённого. Высказывание негативного отзыва по его деятельности в присутствии всего коллектива - унижение для человека.

Критика без объяснения причины и эмоциями - не лучший способ решения проблемы. Каждая ошибка должна быть рассмотрена тет-а-тет с руководителем, в спокойном состоянии. Нужно найти причину неудачи, подобрать необходимые решения в данной ситуации и дать возможность подчинённому исправить ошибки, при необходимости, контролируя процесс. Возникновение конфликтных ситуаций с применением оскорблений, резких слов, губительно для любого коллектива. В здоровом коллективе есть уважение к каждому работнику, поддержка и поощрение.

Руководитель должен заряжать каждого сотрудника настроением на совместную работу, которая важна, нужна и, при хороших результатах, обязательно будет поощрение. Грамотная речь, компетентность, общая культура руководства даёт процент успеха в создании здоровой атмосферы. Любое замечание, сформулированное правильным образом, исключает ненужное раздражение и обиды.

Хороший результат даёт практика замечания в вопросительной форме: «Как выдумаете, данная схема правильно введена в работу?» или «Какое ваше мнение насчёт...». На уровень сплочённости коллектива очень влияет умение руководителя отстоять интересы группы и каждого сотрудника. Это умение хорошо повышает авторитет руководителя и уровень объединения группы.

Создание доверительной атмосферы очень важно для здорового коллектива. Опытный руководитель должен пользоваться принципом: «Доверяй, но проверяй». Излишняя подозрительность и недоверчивость не прибавляет авторитета руководителю, а лишь создаёт напряжение во всём коллективе. Недоверчивый руководитель даёт пример быть подозрительными сотрудниками друг к другу. Поэтому важно соблюдать баланс доверия и контроля. Недоверие и подозрительность ограничивают взаимопонимание в коллективе, а, следовательно, понижают эффективность деятельности.

Делегирование полномочий стимулирует раскрытие способностей, инициативы, самостоятельности и компетенции подчинённых. Делегирование часто позитивно воздействует на мотивацию труда сотрудников, на удовлетворённость работой.

В здоровом сплочённом коллективе минимизированы конфликтные ситуации. Конфликт - это столкновение двух противоположных сторон, работников, чьи действия вызывают расхождение мнений, путей принятия решений, взглядов. Но конфликт не возникает на пустом месте. Он зарождается из напряжённых взаимоотношений.

Причины возникновения конфликтных ситуаций:

несправедливое распределение оплаты труда. Отсутствие принципа социальной справедливости. Нет материального поощрения для работников, выполняющих задачи лучше.

Такая ситуация становится причиной апатии к своей деятельности и зачастую причиной конфликтных ситуаций;

- некомпетентность руководства.
- Несоответствие квалификационным уровням, профессиональному опыту, моральной зрелости, общепризнанным культурным нормам поведения. Такой руководитель не будет пользоваться авторитетом и доверием у своих подчинённых, что и будет провоцировать конфликты и нездоровую атмосферу в коллективе;
- разрозненность коллектива. Отсутствие общей дисциплины, ответственности некоторых сотрудников, некомпетентность отдельных сотрудников сильно тормозят развитие всего коллектива. Неправильно выстроенные отношения между новичками и «долгожителями», психологическая несовместимость.

Говоря о сплочении рабочего коллектива и создании здорового социально - психологического климата, прежде всего, нужно выяснить причины возникновения конфликтных ситуаций и провести соответствующие

профилактические работы по соответствующим направлениям:

- рассмотреть условия организации труда, обеспечить улучшение и строгое координирование рабочего процесса. Эти действия помогут повысить моральную удовлетворённость трудом;
- качественный подбор персонала и распределение кадров с учётом профессиональных и личностных характеристик. Уделение внимания на психологическую совместимость сотрудников рабочих групп;
- правильная критика, выяснение причин возникновения ошибок и т.д.

Стадии сплочения трудового коллектива.

Организация сплочения трудового коллектива непосредственно зависит от предъявляемых требований к нему. Существует широкий спектр методов сплочения, но его можно систематизировать следующим образом в несколько стадий.

Начальная стадия. Это этап становления. В нём преобладает низкий уровень развития коллектива. Данная стадия характерна тем, что простое объединение людей переходит в образование группы с общими целями, задачами, вектором. На этом этапе происходит ориентирование в новом коллективе. Целенаправленная ориентация проходит при обязательном участии руководителя. Здесь важную роль играет правильный подбор и расстановка персонала, подробная информация о целях и задачах рабочей позиции, планировании и условий деятельности. Говоря о правильном подборе кадров, необходимо отметить важность социально - психологической совместимости нового сотрудника. От этого зависит, насколько быстро он вольётся в новый коллектив, сработается с коллегами. Если работающие на взаимосвязанных позициях симпатизируют друг другу, это положительно скажется на микроклимате группы и трудовой активности.

Правильное распределение ролей и ответственности работников - тоже немало важно. Каждый сотрудник должен работать «на своём месте» и выполнять те обязанности, с которыми он может лучше справиться. Помимо целенаправленной ориентации, проводимой руководителем, имеет место самоориентация, характеризующаяся личным представлением участника группы о коллективе. У каждого есть своё личное мнение, каким должен быть коллектив. Преобладающая целенаправленная ориентация в коллективе способствует естественному преобразованию общей цели во внутреннюю потребность каждого сотрудника. Из этого вытекает следующая стадия сплочения.

Средняя стадия. Взаимная адаптация. На данной стадии преобладает средний уровень развития коллектива организации и характеризуется созданием актива, т.е. активно действующей группы. На средней стадии происходит формирование общих установок поведения членов коллектива, которые формируются двумя вариантами. Первый - целенаправленное воспитательное воздействие руководителя. Второй - самостоятельная адаптация, как результат подражания и идентификации. Подражание появляется неосознанно. Это происходит через перенимание поведения

коллег, взглядов, реакций на возникающие ситуации. Этот способ является наименее управляемый и не всегда положительно сказывается на формировании коллектива.

Процесс идентификации происходит сознательно. Человек следует определённым нормам, образам поведения осознанно, идентифицируя с ними правила своего собственного поведения. Через размышление над поведением и действиями своих коллег и для себя определяет, следует ли ему поступать аналогичным образом или нет.

Завершающая стадия. Сплочённый коллектив. Характерен зрелостью уровня развития коллектива. Руководитель на этой стадии является человеком, воплощающим в полной мере цели и задачи коллектива. В таком коллективе отношения строятся на взаимопонимании и сотрудничестве.

Помимо данных трёх стадий существует ещё **стадия перспективного развития**. Она характеризуется максимальным уровнем требований всего коллектива к себе. Внешние требования переходят во внутренние, личные. Инициатива соединяется с активностью всех членов группы. Это наивысшая стадия сплочения коллектива организации, на котором достигается здоровый морально - психологический климат.

Факторы, способствующие сплочению коллектива организации.

Для эффективной работы организации необходимо контролировать и регулировать уровень сплочённости трудового коллектива. Это возможно при помощи воздействия на факторы сплочённости - общие и локальные.

К общим можно отнести

- форму производственной собственности на средства предприятия,
- характер трудовой деятельности,
- особенности хозяйственного механизма, социокультурные атрибуты (ценности, нормы, традиции).

Локальные факторы объединяются в четыре группы:

- организационно - технические,
- социально - психологические,
- экономические,
- психологические.

Организационно - технические связывают с техническими составляющими производственной организации. Первая составляющая - это техническая организация условий для динамичной работы, обеспечение рабочих мест необходимыми элементами труда, уровень системы обслуживания. Вторая составляющая организации производства - организация самого процесса - коллективная или индивидуальная форма, пространственное расположение рабочих мест, влияющее на частоту контактов между сотрудниками и способ межличностных контактов. Третьей составляющей является организационный порядок, характеризующий существующие в коллективе функциональные отношения и связи.

Экономические факторы объясняют применение в организациях формы и системы оплаты труда, особенности премиальных выплат и бонусов. Важную роль играет понимание сотрудниками справедливости в распределении отношений в коллективе.

Социально - психологические факторы содержат в своём составе социально - производственное информирование сотрудников, заключающееся в доведении до каждого члена коллектива общих задач, целей, норм и так далее. Такие факторы способствуют созданию уровня эмоционального настроя, социально - психологической атмосферы (благоприятной или неблагоприятной), т.е. уровню микроклимата в коллективе. Эти же факторы напрямую зависят от стиля руководства, особенностей поведения, его организаторскими качествами и умением руководить людьми.

Психологические факторы обуславливаются психологической совместимостью его членов, правильном сочетании свойств работников, способных совместно эффективно достигать поставленных целей.

Процесс сплочения коллектива организации осуществляется при помощи воздействия на факторы, общие (внешние) и специфические (внутренние), которые обуславливают сплочённость команды.

Под общими (внешними) факторами подразумевается характер взаимодействия группы, уровень инновационного развития, особенность механизмов хозяйственной деятельности. В свою очередь, специфические (внутренние) факторы - это уровень управления организацией предприятием, его коллективом, построением межличностных отношений, уровнем социально-психологического климата. Все межличностные отношения в коллективе в значительной мере обуславливаются личными качествами самих сотрудников, уровня культуры общения, эмоциональной теплоты, симпатий или антипатий. Формирование трудового коллектива происходит из отдельных индивидов, обладающих различными психическими и эмоциональными свойствами и социальными характеристиками. Особенность рабочей группы, которая влияет на сплочение или отторжение людей, складывается из преобладания личных качеств сотрудников, характера психологического настроения группы. Например, такие черты характера как обидчивость, высокое самолюбие, зависть однозначно будут отрицательно влиять на сплочение коллектива.

Стиль руководства играет очень большую роль при формировании сплочения команды. Руководитель обязательно должен знать и учитывать разницу характеров, социально-психологических качеств, образовательных и специальных знаний сотрудников своей рабочей группы. Поэтому от хорошего руководителя требуется изучение характеров сотрудников, умение выбирать способы воздействия на человека, в зависимости от его личных черт характера, знаний, культуры. Задача руководителя при формировании и усилении сплочённости коллектива состоит не только в донесении и толковании целей организации, но и в развитии отношений внутри группы, в ходе организации и проведении неформальных мероприятий. Всё это возможно только при условии благоприятного социально - психологического климата в коллективе.

Тренинг как форма работы с коллективом

ТРЕНИНГ. Понятие «социально - психологический тренинг» для сотрудников предприятий появилось в 1970 году. Основателем такого метода, как ролевая игра с элементами драматизации, является М. Форверг. Метод получил популярность для подготовки руководителей промышленных производств.

В России групповая психологическая работа имеет глубокие традиции. Элементы методов, получивших впоследствии наименование тренинговых, активно использовались в нашей стране еще в 1920-30-е гг. Речь идет о своеобразном «психотехническом буме» первых послереволюционных десятилетий, когда изучались и внедрялись в практику методы профотбора и профконсультаций, психологической рационализации профессионального образования, создавались специальные тренажеры и разрабатывались приемы психологического воздействия на группу. Были созданы первые деловые игры, ставшие позже составными элементами многих тренингов.

Первый опыт был реализован и при этом достаточно полно и методически точно описан Антоном Семёновичем Макаренко. Особенно ценным, но, увы, фактически не востребованным оказалось то, что А. С. Макаренко разработал и описал не просто процесс, а технологию создания многоуровневой команды, ориентированной на решение именно производственных задач. На сегодняшний день рынок тренингов услуг достаточно хорошо развит.

Тренинг жизненных умений отличается подходом к участникам и выделяет три основных модели:

- модель первая содержит в своей основе семь категорий жизненных умений: способы разрешения проблем, общительность, настойчивость, самоуверенность, критичность мышления, самоуправление и развития «Я - концепции»;

- модель вторая содержит четыре категории жизненных умений: построение межличностного общения и взаимоотношений с коллегами, поддержание своего здоровья, развитие идентичности, умение решать проблемы и принимать решения;

- модель третья содержит тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

Десять лечебных факторов социально - психологического тренинга были выделены И. Яломом: повышение уровня сплочения, внушение надежды, понимание неуникальности своей проблемы, развитие альтруизма, выявление схожести группы на семью, адекватное предоставление информации, межличностное обучение, развитие уровня межличностных умений, имитирующее поведение, состояние катарсиса.

Влияние сплочения коллектива на эффективность работы организации на примере «Школы человеческих отношений» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера

Сама теория человеческих отношений имеет в основе следующие идеи:

1. Трудовая мотивация определяется в первую очередь существующими в организации социальными нормами, а не материальными стимулами, призванными удовлетворять преимущественно базовые потребности работников;

2. Важнейшая детерминанта высокой эффективности труда - удовлетворенность работой, которая предполагает хорошую оплату, возможность служебного роста (карьеры), внимание руководителей к своим подчиненным, интересную и разнообразную работу;

3. Большое значение для мотивации производительного труда имеют социальное обеспечение и забота о каждом человеке, информирование работников о жизни организации, установление коммуникаций между руководителями всех уровней и подчиненными;

4. В соответствие с моделью «школы человеческих отношений» руководители могут эффективно воздействовать на мотивацию работников, признавая их социальные потребности и давая им возможность чувствовать себя полезными и нужными для организации. Использование этой модели в практике управления подтолкнуло руководителей к предоставлению подчиненным большей свободы в принятии решений относительно их работы, а также к тому, чтобы шире информировать их о намерениях руководителей, о положении дел, о достигнутых успехах и перспективах развития организации.

Исследования отечественных психологов и педагогов в области эмоционального выгорания педагогов (А.К.Маркова, Ф.Н.Гоноболин, Н.Ф.Кузьмина, В.А.Сластенин, А.Б.Орлов, Л.К.Митина, А.А.Вербицкий, И.А.Зимняя, В.Я.Ляудис, Ю.Н.Кулюткин, Ю.Н.Емельянов, М.В.Кларин) доказывают адекватность и эффективность интенсивного образования с использованием интерактивных методов, о влиянии социальных взаимодействий (а значит и интерактивных методов) на становление смысловой, ценностно-мотивационной сфер личности для психологического просвещения и подготовки к инновационной деятельности современного педагога. Очевидно, что интерактивные методы адекватны именно личностно-деятельностной или личностно-ориентированной парадигме и позволяют ее воплотить в реальной образовательной практике.

К интерактивным относят те, которые строятся на психологических механизмах усиления влияния группы на процесс освоения каждым участником опыта взаимодействия и взаимообучения.

К методам работы с педагогами относятся:

- Информационные методы: информационные тексты, устные информационные сообщения;
- Проблемные методы: проблемные лекции и семинары;
- Активные методы-занятия с элементами тренинга, игры, дискуссии, проектного семинара, тренинги.

При этом могут и должны систематически развиваться в образовательном процессе: функции целеполагания, выбора, личной ответственности, творческого самовыражения, рефлексии, самоорганизации.

Инновационные процессы в школе всегда осуществляются в двух плоскостях:

- в «механической», связанной с изменениями структуры, технологий, процедур, пространственных преобразований;
- в «культурной» (социальной), связанной с изменениями восприятия, способов мышления и поведения людей.

Выделяются две функции организационной культуры:

- культура определяет стандартные пути решения проблем;
- культура способствует снижению неопределенности, когда люди сталкиваются с новыми ситуациями.

Тренинг - практикум по профилактике синдрома эмоционального выгорания среди педагогов

Тема: «Наполни смыслом жизнь или работа над стрессом»

Цель: ознакомление педагогов с понятием стресса, его признаками, исследовать стрессовые факторы в жизни человека и найти пути уменьшения их негативного влияния. Показать важность чувства здорового эгоизма, развивать навыки самоанализа.

Задачи:

Образовательные: познакомить с понятием стресс, признаками и его влиянием на организм человека;

Обучить способами управления своим эмоциональным состоянием.

Развивающие:

Стимулировать интерес к творчеству, инициативу, развитие аналитических способностей педагогов.

Воспитательные:

Формировать у педагогов чувство сплоченности, единства, положительного эмоционального настроя внутри коллектива;

Сформировать навыки профилактики и психологической самопомощи в стрессовой ситуации.

Виды деятельности: аналитическая, коммуникативная, познавательная, двигательная, продуктивная.

Оборудование: компьютер, презентация PowerPoint, карточки к играм, мячи, фломастеры, карандаши, гуашь, акварель, кисти, листы А4, ватман, свечи.

Продолжительность: 1:30 минут.

I. Создание мотивационного поля (организационный момент):

- Упражнения на снятие психоэмоционального напряжения;

- Работа в подгруппах.

II. Теоретическая часть:

- Что такое стресс и с чем его «едят?»

III. Практическая часть:

- Работа в подгруппах с элементами тренинга;

- Арт-терапия.

IV. Итоги тренинг –практикума:

- Рефлексия по активному методу «До следующей встречи»;

Формы работы:

I. Создание мотивационного поля (организационный момент):

Вступительное слово: сообщение темы и цели занятия.

Кандидат психологических наук Егоричева Ирина Дмитриевна, и декан факультета Психологии ИГУ, Конопак Игорь Александрович, выступая перед психологами города и области, подняли очень животрепещущий вопрос о педагогах.

С их слов: «Педагог в данное время беззащитное существо. Он пытается сохранить объективную оценку действительности. Должны быть условия для работы, которая создает не только администрация учреждения, но и само Министерство Образования РФ. Большое значение имеет внешний и внутренний облик учителя... Исследования показали, что 80% педагогов не удовлетворены своей работой, это отражение облика педагога на данный момент. Педагог должен обладать определенными умениями, чтобы не сгореть на работе, а именно:

УМЕНИЕ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ В КРИТИЧЕСКИХ, НЕОПРЕДЕЛЕННЫХ СИТУАЦИЯХ.

Что мы можем?

Научить педагога адекватно ставить цели.

Научить педагога рефлексировать.

Научить педагога понимать собственную значимость»

Привести таблицу в пример.

Поэтому тема нашего нового цикла по работе с профилактикой эмоционального выгорания педагогов следующая: «Наполни жизнь смыслом. Или работа над стрессом».

Сегодня на нашем мероприятии мы сделаем попытку определить степень удовлетворенности своей профессией, собой вообще, выявить факторы, влияющие на развитие наших эмоциональных состояний, а также уровень рефлексии.

– **Упражнения на снятие психоэмоционального напряжения:**

Упражнение № 1. «Я люблю свою работу...»

Цель: развитие саморефлексии, повышение доверия участников друг к другу, содействие сплоченности группы.

Инструкция. Продолжите по кругу предложение «Я люблю свою работу за...»

Рефлексия упражнения. -Какие ощущения у вас вызвало это упражнение?

Упражнение № 2. «Перебежки»

Участники сидят на стульях, ведущий - в центре круга. Ведущий предлагает поменяться местами тем:

- у кого есть брат, сестра;
- кто любит шоколад;
- у кого есть дети;
- кто сегодня позавтракал;
- кто родился в мае;
- у кого в этом году юбилей...

Задача - всем найти место, в том числе и ведущему.

– **Работа в подгруппах**

Упражнение «Продолжи предложение»

Цель: сбор дополнительной диагностической информации и материала для коррекционно-формирующей работы.

Педагогам предлагается продолжить предложение первыми попавшимися фразами, которые приходят в голову.

На листе бумаги педагоги записывают только продолжение следующих фраз: «Больше всего я боюсь ... Меня огорчает ... Я нервничаю, когда ...»

Обобщаются причины стресса:

Причины, связанные с межличностными отношениями.

Конфликт является основной типичной причиной стресса.

Причины, связанные с окружающей средой.

II. Теоретическая часть:

– **Рисуночная техника “Мой стресс” (Колошина Т. Ю., Трусь А. А.)** Стресс - категория абстрактная. О ней все говорят, но его никто не видел. А эффективно работать можно только с тем, что отчетливо понимаешь, осознаешь, видишь. При этом нет такого человека, который хотя бы единожды не испытывал стресса. Каждый из нас сталкивается с ним довольно часто, у каждого из нас есть свое понимание того, что такое стресс. Сейчас мы с вами материализуем свой стресс, придадим ему конкретную художественную форму.

В течение 5 минут каждый из вас выполнит рисунок, который называется “Мой стресс”. На своем рисунке вы можете изобразить метафору, образное, художественное представление, свое видение, понимание стресса. Это также могут быть вполне конкретные образы. Обсуждение полученных результатов:

- Расскажите, пожалуйста, о том, что вы изобразили на своем рисунке? Какой он, ваш стресс? На что он похож?

- Как вы к нему относитесь: он вам нравится/не нравится. Вы его боитесь?

Что такое стресс? Причины его возникновения.

Стресс – общее напряжение организма, возникающее под воздействием чрезвычайного раздражителя. Наиболее стрессовыми считаются три профессиональные сферы: здравоохранение, правоохранительные органы и образование.

Основные признаки стресса:

- физические (бессонница, боли в груди, в животе, в спине, головные боли, головокружение, хроническая усталость, частые простуды и т. д.);
- эмоциональные (излишняя агрессивность, повышенная возбудимость, депрессия, импульсивное поведение, нарушения памяти и концентрации внимания, ночные кошмары, раздражительность и т. д.);
- поведенческие (постоянный поиск у себя различных заболеваний, потеря интереса к своему внешнему облику, притопывание ногой или постукивание пальцем, и т. д.).

Причины возникновения стресса.

- неорганизованность и, как следствие, неправильное распределение времени, нехватка его для выполнения важных дел, спешка;
- конфликты с коллегами;
- чувство перегруженности работой, переутомляемость; психологическая напряженность труда, постоянное оценивание со стороны разными людьми;
- слишком высокая ответственность;
- тенденция агрессивного отношения со стороны родителей и учащихся.

Виной тому не только физиологические факторы, связанные с условиями труда (повышенная нагрузка на зрительный, слуховой и голосовой аппараты и т. д.), а также психологические и организационные трудности: необходимость быть все время "в форме", невозможность выбора учащихся, отсутствие эмоциональной разрядки, большое количество контактов в течение рабочего дня.

Работа с людьми, а с детьми в особенности, отнимает много сил.

Уровень самоотдачи и самоконтроля столь высок, что психические ресурсы к следующему рабочему дню практически не восстанавливаются. Тревожность, депрессия, эмоциональное опустошение – вот цена ответственности, которую платит учитель.

Рабочий стресс

Стремление сделать карьеру и при этом длительное отсутствие результата или просто высокая рабочая нагрузка и не важно, каким трудом Вы занимаетесь, физическим или умственным, но, если работа вызывает хроническую усталость и частные отрицательные эмоции, это может перейти в рабочий стресс. Часто его связывают с несправедливой оценкой труда, ролевой неопределённостью и даже с плохим обеспечением безопасности на работе.

Финансовый стресс

Ситуации, когда наши расходы значительно больше доходов способны привести к такому виду стресса, как финансовый стресс. К стрессу могут привести неожиданные траты и незапланированные расходы, невозможность взять кредит для необходимой покупки, заниженная оплата труда и т. д.

Общественный стресс

Мы находимся в обществе и редко можем избежать тех, проблем, которые в нём возникают. Общественный стресс развивается у какой-то группы людей. Причиной общественного стресса могут быть экономические, политические проблемы и др.

Экологический стресс

Неблагоприятные экологические факторы напрямую влияют на наше здоровье. Самые разные факторы, в том числе воздействие химии, шума, загрязнённой воды и т. д. отрицательно влияют на организм в целом. Как эти причины, так и ожидание неблагоприятного воздействия плохой экологической обстановки приводит к экологическому стрессу.

Внутриличностный стресс

К внутриличностному стрессу обычно приводят наши нереализованные потребности, несбывшиеся мечты, желания, надежды и др.

Эмоциональный стресс (ТАБЛИЦА)

Этот вид стресса, так или иначе, связан с нашими эмоциями, эмоциональными реакциями.

Эмоциональный положительный стресс

Несмотря на то, что любой стресс всё же несёт за собой вредное влияние на организм, такой вид стресса считается более «приятным» и лёгким. Человек испытывает выраженные эмоции, например, по поводу выигрыша, свадьбы, рождения ребёнка и т. д. Не смотря на испытываемый стресс, организм более быстро восстанавливается от полученного потрясения. В некоторых случаях даже эмоционально положительные стрессы могут привести к печальным последствиям, особенно если человек имеет слабое здоровье, поэтому, людям старшего возраста не рекомендуют испытывать любые сильные эмоции. В таких случаях необходимо учитывать возможность вредного влияния стресса и избегать подобных ситуаций, а также постепенно или по возможности «сглажено» давать информацию такому человеку.

Эмоциональный отрицательный стресс

Этот вид стресса может быть знаком многим. Его обычно вызывают именно отрицательные эмоции, которые и приводят нас к стрессовому состоянию. Иногда мы способны справиться с таким стрессом самостоятельно, иногда с помощью близких нам людей, а иногда приходится прибегать и к помощи профессионала.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС или ПСИХОСОМАТИКА

Многие болезни педагогов (*головные боли, боли в спине, ногах, горле*) связаны с накопленным напряжением и проистекают, не удивляйтесь, от сдерживания эмоций. Если эмоция не отреагирована, у неё нет другого выхода, как проявить себя в одной из функций организма. Так, если нет выхода накопившемуся напряжению в теле, оно продолжает накапливаться до тех пор, пока не находит выхода в виде болей (*голова, спина, спазмы желудка*). Как быть? Как помочь себе?

Эффективным средством сохранения психологического здоровья педагогов является использование способов саморегуляции, восстановления.

Чтобы защитить себя от стрессов, надо научиться распознавать в себе их признаки и симптомы, уметь управлять стрессом, расслабляться, снимать напряжение. В этом случае, действуя правильно, можно предупредить возникновение заболеваний.

Способы снятия нервно-психологического напряжения:

- Релаксация - напряжение - релаксация - напряжение и т. д.
- Спортивные занятия.
- Контрастный душ.
- Стирка белья.
- Мытье посуды.
- Пальчиковое рисование.
- Скомкать газету и выбросить ее. Газету порвать на мелкие кусочки, *«еще мельче»*.

Затем выбросить на помойку.

- Громко спеть любимую песню.
- Покричать то громко, то тихо.
- Потанцевать под музыку, причем как спокойную, так и *«буйную»*.
- Смотреть на горящую свечу.
- Вдохнуть глубоко до 10 раз.
- Погулять в лесу, покричать.
- Посчитать зубы языком с внутренней стороны.

Я предлагаю вам сегодня выполнить некоторые упражнения, которые помогут вам отдохнуть сейчас и могут пригодиться вам в будущем.

III. Практическая часть:

– **Индивидуальная телесно-ориентированная работа**

Упражнение с дыханием

Дыхание имеет прямое влияние на эмоциональное состояние человека. Попробовать остановить разрушающий поток стрессовых реакций можно попробовать с помощью короткого дыхательного упражнения

1. Сделайте медленный глубокий вдох на три счета (дыхание должно быть брюшным: сначала должен несколько приподняться живот и только потом к вдоху должен подключиться живот).

2. Медленно на счет пять выдохните воздух: сначала втягивается живот, а затем опускается грудная клетка.

3. Важнейший этап – на два-четыре счета задержать дыхание на выдохе.

4. Таким образом, схема дыхания такова: вдох (1-2-3) – выдох (1-2-3-4-5) – пауза (1-2-3).

Работа с телом

Не только мысли оказывают влияние на физическое состояние человека, но и тело способно определить ход мыслей, повлиять на его эмоциональное состояние.

Некоторые специалисты советуют прибегнуть к одному из самых простых способов физического расслабления: активно, в течение нескольких минут постучать ребрами ладоней по твердой поверхности. МЕТОДИКА ПОСТУКИВАНИЕ

Упражнение с голосом «Ааа и Иии»

Я хочу помочь вам наполнить себя свежей силой. Встаньте и сделайте очень глубокий выдох, выдохните. Затем наберите полные легкие воздуха и выдохните со звуком. Пропойте предложенную песню (например, «Голубой вагон бежит качается») только звуками, которые я вам буду показывать. Будем петь до тех пор, пока вся ваша усталость и неприятные ощущения не уйдут.

Упражнение «Прощай, напряжение!»

Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

- Как вы себя чувствуете?
- Расстались ли вы со своим напряжением?
- Ощущения до и после упражнения.

Упражнение «Имитация ходьбы»

В результате этого простого упражнения кровь насыщается кислородом, кровяное давление нормализуется, сердце начинает биться медленнее, начинают расслабляться мышцы. Эти физиологические процессы, в свою очередь, уменьшают эмоциональный стресс и восстанавливают способность к рациональному мышлению.

«Лучший сознательный путь к жизнерадостности, если она нами утрачена, - это взять себя в руки и заставить говорить и поступать так, как если бы жизнерадостность была уже обретена», - писал великий американский психолог У. Джеймс. Именно он первый заметил, что мимика активно воздействует на эмоции человека.

Следуя совету мудреца, попробуйте в стрессовой ситуации повлиять на свое состояние с помощью... обычной улыбки. Встаньте прямо, поднимите подбородок немного вверх, расправьте плечи и улыбнитесь во все лицо. Желательно при этом смотреть на себя в зеркало. Улыбка должна открывать миру все ваши 32 зуба (или сколько осталось).

Держите улыбку в течение двух минут, а затем расслабьтесь так, как будто выполняли тяжелое физическое упражнение: нагнитесь вперед, опустите к полу руки, которые должны быть абсолютно расслабленными, представьте себя мягкой тряпичной куклой. Пусть ваши руки качаются «на ветру» хаотично и непринужденно.

Если вы с насмешкой относитесь к данному способу борьбы со стрессом, значит, скорее всего, вы с трудом передвигаетесь по жизненной дороге, согнувшись под грузом повседневных проблем. Серьезность – отличное деловое качество, но отвратительный, опасный для здоровья стиль жизни.

Работа с телом не ограничивается только мимическими упражнениями. Можно выполнить легкую зарядку: пара наклонов, активные движения руками, бег на месте принесут заметное облегчение, т.к. помогут справиться со сковывающим мышечным напряжением, сопровождающим любой стресс.

– Арт-терапия.

Упражнение «Представь и дорисуй»

Наш мозг способен продуцировать мысли, которые имеют огромный потенциал. Это энергия, которая может влиять на наше здоровье. Чем интенсивнее мнение, тем больше энергия. Существуют оптимистичные мысли, которые несут надежду, а также мнения, насыщенные ненавистью, злобные, мысли большой разрушительной силы. Переполняя наше сознание, последние способствуют нагнетанию эмоционального дискомфорта.

Как мы можем прекратить этот процесс? Как остановить негативный внутренний диалог? Для этого я предлагаю вам освоить технику остановки плохих мыслей. Во время правильного

выполнения этой техники вы сместите внимание с потока негативных мыслей, нарушая их влияние и нормализуя свое состояние.

Предлагаю следующее:

- Переместите свое внимание наружу, то есть направьте его на внешние объекты, звуки, ощущения.
- Перемещая внимание, перечислите все, что воспринимаете: я вижу..., я слышу ..., я чувствую ...
- Просто отпустите свое внимание в режим свободного полета, созерцайте окружающий мир во всем его разнообразии ... Обратите внимание, то вы ничего не можете сделать - это только ваше впечатление. Именно ваше и именно воспоминание, а не наблюдение.
- Чтобы убедиться в этом позвольте себе пошалить:

Представьте человека, которого вам неприятно вспоминать.

Теперь мысленно дорисуйте ему кошачьи усы и уши осла.

Как он вам теперь? Что вы чувствуете?

А еще можно примерить короткие штанишки, как у Карлсона. Можно с пропеллером. Нажмите на пуговицу - кнопку и человек взлетит на крышу.

Ваша психика - замечательный прибор, ее сейчас любят сравнивать с компьютером, ведь он может не только вызвать негативные эмоции, но и устранять их.

Выберите воспоминание с неприятным объектом.

Что может сделать ваш «компьютер»:

- - изменить размеры этого объекта;
- - изменить его форму;
- - перекрасить в любой цвет и нанести узор;
- - неподвижный образ можно заставить двигаться)
- - создать звуковые эффекты (заставить их шептать, свистеть).

Иначе говоря, ваши воспоминания о событии, которое вас травмирует, - это лишь картина в вашем сознании. И вы можете изменить в этой картине все, что захотите и как вам захочется. В результате изменится и ваше психологическое состояние.

Упражнение «Лицензия на счастье»

Притча: «Все в твоих руках».

Мудрец передавал своему ученику все тайны бытия. Это продолжалось много лет. Однажды ученик решил проверить мудреца, насколько тот мудрый.

Тогда ученик подошел к учителю со сжатыми ладонями, в которых была живая бабочка, и спросил: «У меня в руках живое или мертвое?». Ученик решил, что, если мудрец скажет, что живет, он сожмет ладони, и бабочка умрет. Если скажет, что мертвое, - он раскроет ладони, и бабочка улетит.

Ответ мудреца был такой: «Все в твоих руках».

Таким образом, только от Вас зависит, будет ли Ваше взаимодействие с другими живым, ярким, плодотворным, или наоборот.

Затем психолог обращается к участникам с предложением написать на выданных им листах бумаги то, что они имеют право делать, чтобы чувствовать себя счастливыми, при этом могут чувствовать, о чем думать, как себя вести.

После завершения работы психолог просит участников перевернуть листы, на которых они писали. Там (заранее) уже сделана надпись: «Лицензия на счастье»

Таким образом, каждый участник получает собственную лицензию, на счастье.

Как часто человек, который заточил себя в собственной клетке-квартире, теряет способность радоваться жизни! А отсутствие удовольствий и радости ведет к депрессии.

IV. Итоги тренинг –практикума:

- **Рефлексия по активному методу «До следующей встречи!»**

У меня в руках огонь от свеч. Оно излучает свет, тепло, радость, счастье сегодняшнего дня. Вы будете задувать свечи и делиться впечатлениями о сегодняшнем дне тренинга, дарить свои пожелания участникам группы.

- Что вам дало сегодняшнее занятие?

- Что нового узнали?
- Что будете использовать в дальнейшей жизни.

Подводя итог по-нашему тренинг - практикуму можно сделать следующий вывод:

Благодарю всех за активное участие! Желаю вам хорошего дня и положительных эмоций, всего доброго!

Тренинг - практикум с использованием активного метода «Шесть шляп» для работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания среди педагогов

Тема: «Современный педагог – кто это?»

Цель: профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогического коллектива с использованием активного метода «Шесть шляп»

Задачи:

Образовательные:

Познакомить педагогов ДОО с активным методом «6 шляп», применять этот метод в повседневной жизни.

Развивающие:

Стимулировать интерес к творчеству, инициативу, развитие аналитических способностей педагогов.

Воспитательные:

Формировать у педагогов чувство сплоченности, единства, положительного эмоционального настроя внутри коллектива;

Формировать у педагогов потребность осознавать свои сильные и слабые стороны и принимать это.

Виды деятельности: аналитическая, коммуникативная, познавательная, двигательная, продуктивная.

Оборудование: компьютер, презентация PowerPoint, карточки к играм, 6 шляп разного цвета, мячи, фломастеры, карандаши, листы А4, ватман, жетоны.

План работы тренинга – практикума:

I. Создание мотивационного поля (организационный момент):

- Упражнения на снятие психоэмоционального напряжения;

- Работа в подгруппах.

II. Теоретическая часть:

- Активный метод «Шести шляп».

III. Практическая часть:

- Работа в подгруппах с элементами тренинга;

- Представление результатов подгрупповых работ.

IV. Итоги тренинга –практикума:

- Рефлексия по активному методу «Наполнить вазу»;

- Музыкальный номер.

Формы работы:

I. Создание мотивационного поля (организационный момент):

- Здравствуйте, уважаемые коллеги! Сегодня мы начинаем первое занятие из цикла творческой группы «Успешный педагог». Рада вас приветствовать! Тема тренинга – практикума по активному методу «Шесть шляп» «Современный педагог – это...» (на доске прикреплен ватман-схема, с названием темы посередине).

Для начала мы с вами немного отдохнем. Мое тренинговое имя

– **Упражнения на снятие психоэмоционального напряжения:**

Упражнение № 1. «Моечная машина».

Цель: снятие излишнего напряжения.

Время: 5-7 минут.

Инструкция: Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек – “машина”, последний – “сушилка”. Машина проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, потираю бережно и аккуратно. Сушилка должна его “высушить” – обнять. Прошедший “мойку” становится сушилкой, с начала шеренги идет следующая машина.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали, когда проходили через “мойку”?

Чьи прикосновения вам были более приятны?

Упражнение № 2. «Десять секунд».

Цель: преодолеть тревожность участников; помочь им лучше узнать друг друга, сократив дистанцию в общении; способствовать созданию позитивного эмоционального единства группы.

Время: 5-15 минут.

Инструкция: Сейчас вы начнете быстрое спонтанное движение по комнате. Будьте внимательны, потому что время от времени вам придется реагировать на разнообразные задания ведущего и выполнять их в кратчайший срок (в течение 10 секунд).

Каждое задание важно выполнять с максимальной точностью. Скажем, я попрошу распределиться на группы по цвету волос. Значит, пока я досчитаю до десяти, вам необходимо будет найти людей с точно таким же, как у Вас, цветом волос.

И если у черноволосого в причёске есть осветленные пряди, то он никак не может остаться в группе «черных»: у него есть дополнительный цвет! Не бойтесь остаться в гордом одиночестве. Вы просто другой! И потому мы разные! Надеюсь, что задание понятно? Мы начинаем.

Распределиться на группы:

по наличию часов на руках;

-по стилю обуви;

-по длине волос;

-по тому, сколько братьев и сестер есть в вашей семье;

-по цвету брюк и юбок;

-по цвету глаз;

-по настроению, которое Вы сейчас испытываете.

– **Работа в подгруппах**

Упражнение «Девочка, дракон, самурай»

Цель: сплочение коллектива, развитие эмпатии.

Время: 7-10 минут

Инструкция: Перед началом игры психолог делит всех участников на две команды и объясняет, что в игре будут участвовать три персонажа: девочка, дракон и самурай.

Чтобы изобразить девочку, все участники команды должны застенчиво переминаясь с ноги на ноги, делая вид, что они держатся за края платяица, и издавать звуки «Ля-ля-ля».

Чтобы изобразить дракона, нужно поднять вверх руки, растопырить в стороны пальцы и произнести угрожающий звук «Р-р-р-р».

Для изображения самурая потребуется встать в боевую стойку: правую ногу выставить вперед, правую руку держать над головой так, как будто в ней сабля. Еще при этом нужно произносить характерный звук «А-а-а-а-а».

Игра проходит следующим образом. Каждой команде дается 30 секунд: они должны все вместе выбрать одного персонажа, которого они будут изображать. Далее по сигналу ведущего команды должны одновременно выполнить действия, соответствующие их герою. Если команды выбрали одного и того же персонажа, то в этом раунде ничья. Если разных, то победное очко присуждается исходя из правила: дракон съедает девочку (то есть очко получает команда, изображавшая дракона); самурай убивает дракона (выигрывает команда, изображавшая самурая); девочка соблазняет самурая (соответственно выигрывает команда, выбравшая девочку).

Обычно игра продолжается до трех победных очков.

После игры можно обсудить, была ли у команд какая-то стратегия, на основании чего они приходили к выбору того или иного персонажа, легко ли было договориться в команде.

II. Теоретическая часть:

– Активный метод «Шести шляп»

Так какой же он современный педагог? Сегодня мы попытаемся ответить на этот вопрос.

Профессия педагога одна из самых важных и значимых в жизни современного общества. Быть педагогом – это призвание. Это значит, хотеть и уметь снова, и снова проживать детство с каждым ребенком, видеть мир его глазами, удивляться и познавать вместе с ним, быть не заметным, когда малыш занят своим делом, и незаменимым, когда ему нужна помощь и поддержка.

Давайте составим портрет современного педагога:

Сегодня, я предлагаю Вам структурировать умственную работу и сделать ее более интересной и эффективной, а для этого мы будем использовать активный метод «6 шляп». Это простой и

практичный способ преодолеть трудности, посредством разделения процесса мышления на шесть различных режимов, каждый из которых представлен шляпой своего цвета.

На ватмане начинаем рисовать интеллект – карту

Справка: интеллект-карта как дополнение к методу шести шляп. Работая с помощью метода шести шляп, желательно использовать интеллектуальную карту. Что это такое? Это представление любого события или идеи в систематизированном, графическом виде. Она позволяет проследить и выявить все смысловые и причинно-следственные связи между рассматриваемыми объектами и понятиями. Такая карта позволяет разложить всю информацию по полочкам, не тратя времени на лишнюю, абсолютно ненужную информацию, как это часто бывает при словесном изложении сути задачи. По сути, интеллект-карта – наглядное изображение работы человеческого мозга. Он состоит из нейронов и их отростков, которые соединены между собой нейронными отростками. Каждый образ и мысль стимулируют тот или иной нейронный сегмент. Карты представляются как изображения сложных мыслительных связей, которые помогают мозгу упорядочить явления и объекты. Главная цель создания подобных карт – навести порядок в голове, структурируя, всю известную по этому делу, информацию. Это позволит составить полноценную картину, и взглянуть на нее под разными ракурсами. Интеллект – карты позволяют лучше оперировать данными, и способствуют большей свободе мысли. Метод шести шляп Эдварда де Боно в комплекте с интеллект-картами, широко используются предпринимателями, дизайнерами, учеными, преподавателями, и представителями других профессий. Многие успешные люди на Западе признают, что часто прибегают к этому методу..

Но сначала я хотела бы рассказать небольшую притчу.

В одной стране жил старик, который делал шляпы. Заказов на изготовление шляп у него всегда было много, так как все считали, что его шляпы приносят счастье своим владельцам.

Пришло время, и шляпника не стало. Сыновья приехали в дом отца и решили, что смогут обогатиться на наследстве, оставленном им. Обыскав весь дом, братья ничего не нашли, кроме сундука с шестью шляпами (белой, чёрной, синей, красной, зелёной, жёлтой). Братья решили, что это очень дорогой заказ, и покупатель, приехав за ним, даст большую сумму денег. Ждали, ждали братья заказчика, но никто так и не приехал. Тогда они сделали вывод, что это и есть наследство, оставленное отцом, и взяли шляпы себе.

Первый говорит: «Возьми белую шляпу, так как белый – благородный цвет». «Возьму чёрную,- говорит второй,- строгий стиль меня всегда привлекал». Третий взял красную шляпу для привлечения внимания к себе. Четвёртый захотел сиять, как солнышко, излучать тепло и взял жёлтую шляпу. Пятый брат очень любил природу, ему нравилось наблюдать за тем, как всё меняется, он взял себе зелёную шляпу. А шестой хотел познать всё неизведанное – он выбрал синюю шляпу.

Братья разъехались. Через несколько лет они вновь встретились в доме отца.

Первый брат, который выбрал белую шляпу, научился видеть детали во всём происходящем, анализировать факты и события.

Второй брат, выбравший красную шляпу, стал эмоционально чувствительным, и кому-то это нравилось, кому-то – нет.

Третий начал видеть всё в чёрном цвете, обращал внимание на недостатки во всём. И многим это даже нравилось.

Брат, который взял жёлтую шляпу, находил во всём только хорошее, видел всё в светлых тонах, многим помог, хотя некоторые называли его наивным.

Всё, к чему прикасался пятый брат, раскрывалось, кипело идеями. Он вдруг обнаружил в себе много талантов, о которых даже и не подозревал.

Брат в синей шляпе научился видеть масштабно, всю картину в целом, мог объяснить смысл происходящего и подсказать, куда двигаться дальше.

Предлагаю вам представить себя на месте братьев и «примерить» одну из шляп.

Раздача шляп по группам.

III. Практическая часть:

– Работа в подгруппах с элементами тренинга

Белая шляпа - объективные факты и цифры. Факты и цифры слишком часто становятся частью аргументации, подкрепляющей определенную точку зрения. Факты чаще приводятся с какой-

то целью, чем сообщают о том, что действительно есть на самом деле. И здесь нам важно выяснить как то, что мы знаем по данному вопросу, так и то, что мы НЕ знаем. Мы должны задать себе и оппоненту следующие вопросы:

- какая информация имеется;
- какая информация необходима;
- как и где получить недостающую информацию.

Ключевые моменты:

- отметить конфликтующие/противоречащие точки зрения;
- оценить уместность и точность информации;
- отделить факты от предположений;
- определить действия, необходимые для устранения пробелов;
- узнать о настроениях и эмоциях.

Красная шляпа - мышление в красной шляпе связано с эмоциями и чувствами, а также с иррациональными аспектами мышления (интуицией, предчувствиями). Мышление в красной шляпе позволяет прояснить:

- что я сейчас чувствую;
- что мне подсказывает моя интуиция;
- что говорит мне мой «внутренний голос».

Ключевые моменты:

- ограничиться 30 секундами;
- разрешено выражать чувства, подсказки интуиции и «внутреннего голоса»;
- не нужно оправдываться и объяснять причины своих чувств;
- использовать как часть мыслительного процесса, способствующего принятию решения;
- применять после принятия решения.

Черная шляпа - мышление в Черной шляпе должно быть логичным и правдивым, это не атака, не критические нападки, это критическое исследование. Мышление в Черной шляпе должно быть основано на логике соответствия и несоответствия. Это не «я тебе докажу, что ты не прав», это критический АНАЛИЗ проблемы. Под Черной шляпой мы выясняем последствия, факторы, влияние процесса или выполнения нашего решения на ценности, проводим проверку на соответствие и несоответствие, на недостатки.

Вопросы, которые мы задаем «под Черной шляпой»:

- каковы возможные проблемы;
- каковы вероятные сложности;
- на что нужно обратить внимание;
- в чем опасность.

Желтая шляпа - требует сознательного усилия. К сожалению, для отрицательного отношения существует больше естественных причин, чем для положительного. Мышление в Черной шляпе может защитить нас от ошибок, рисков и опасностей. Позитивное мышление должно быть смесью любопытства, удовольствия и желания осуществлять задуманное.

Вопросы «под Желтой шляпой»:

- каковы преимущества;
- каковы положительные стороны;
- в чем ценность;
- привлекательна ли концепция данного предложения;
- можно ли это воплотить в жизнь.

Зеленая шляпа мышления имеет непосредственное отношение к новым идеям и взглядам на вещи. Надевая Зеленую шляпу, человек выходит за рамки старых идей, чтобы найти что-то получше. Зеленая шляпа связана с изменениями. Мышление в Зеленой шляпе представляет собой намеренное и сконцентрированное усилие ума, направленное на поиск творческих идей и альтернатив.

Вопросы «под Зеленой шляпой»:

- какие творческие идеи имеются;
- каковы возможные альтернативы;
- как преодолеть сложности, обнаруженные под Черной шляпой.

Синяя шляпа - особая шляпа. Это рефлексивное мышление, мышление о мышлении. Под Синей шляпой мы управляем процессом восприятия и переработки поступающей информацией. Фокусирование - одна из ключевых ролей Синей шляпы. Постановка вопроса - самый простой способ фокусирования мышления. Под Синей шляпой мы составляем программу: регламент в широком смысле слова; какие шляпы будем использовать и в каком порядке (простые и сложные последовательности). Под Синей шляпой делаем обобщения и выводы (наблюдение и обзор; комментарии; подведение итогов, выводы).

Вопросы «под Синей шляпой»:

с чего начать;
что на повестке дня;
каковы цели;
какие шляпы использовать;
как подвести итог;
что делать дальше.

– **Представление результатов подгрупповых работ.**

Уважаемые коллеги, можно ли решить проблему исходя лишь с одной позиции?

Конечно, нет, для того, чтобы решить проблему эффективно, необходимо рассмотреть ее со всех сторон в комплексе, учесть ее положительные и отрицательные стороны, продумать возможные пути ее решения.

Была ли идея разделения шляпы удачной? Почему? Нет.

Я предлагаю дополнить шляпы другими цветами и сделать их шестицветными.

Доработка интеллект – карты.

IV. Итоги тренинг –практикума:

– **Рефлексия по активному методу «Заполнить вазу»**

Цветная соль, 6 баночек:

синяя - удовлетворенность,
зеленая - интерес,
красная - энергия,
оранжевая - радость,
малиновая - вдохновение,
белая - пустота, равнодушие.

– **Музыкальный номер**

Найк Борзов «О, жизнь, ты прекрасна!» в живом исполнении муз руководителя

Современный педагог – это человек добрый, чуткий, с большим сердцем, морально устойчивый, коммуникабельный; педагог - образованный, умный, владеющий современными методиками, личность - творческая, неординарная.

Благодарю всех за активное участие! Желаю вам хорошего дня и положительных эмоций, всего доброго!

Анкета «Обратная связь»

1. Тренинговое имя участника _____
2. Дата занятия _____
3. Степень включённости 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Что мешает тебе быть включённым в занятие? _____
5. Самые значимые (полезные) для тебя эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться: _____

Тренинг для педагогов «Деловой этикет»

Тема: «Деловой этикет»

Цель: создать условия для формирования у педагогов адекватного понимания делового этикета педагога

Задачи:

1. Образовательные:

- Систематизировать теоретический и практический материал по деловому этикету педагога;
- Познакомить педагогов с различными сторонами делового этикета.

2. Развивающие:

- Развивать чувство эмпатии к своим коллегам, умения прислушиваться к ним с помощью игр, направленных на сплочение коллектива;
- Стимулировать интерес к творчеству, инициативу, развитие аналитических способностей педагогов.

3. Воспитательные:

- Расширить представления педагогов о современном этикете педагога;
- Формировать у педагогов потребность осознавать свои сильные и слабые стороны и принимать это.

Виды деятельности: аналитическая, коммуникативная, познавательная, двигательная, продуктивная.

Оборудование: компьютер, презентация PowerPoint, карточки к играм, фломастеры, карандаши, листы А4, ватман, жетоны, мантия судьи, молоточек, музыкальный диск.

Формы работы:

IV. Создание мотивационного поля (организационный момент):

«Люди сами надевают на себя оковы, завязывают глаза и после этого удивляются, почему так плохо живется», - эти слова Генри Фонда помогут нам сбросить напряжение, улыбнуться друг другу и настроить нас на дружелюбную рабочую атмосферу.

– *Упражнения на снятие психоэмоционального напряжения и сплочение педагогического коллектива:*

Упражнение №1. «Дружно здороваемся»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения участников тренинга, приветствие коллег.

Инструкция: Встаем. Рассчитываемся на 1-ый, 2-ой, 3-ий, 4 –й. Первые номера ставят руки за голову и разводят локти в сторону, вторые номера – руки на пояс, локти в стороны, третьи номера – руки перед собой на уровне груди крест на крест, локти в стороны, четвертые номера – левая рука на пояс, правая на голову, локти в стороны. Приветствуем, друг друга, соприкасаясь локтями и говоря «приветствую вас, (называя имя)». Задача: поприветствовать как можно больше человек.

Упражнение № 2. «Комплимент»

Цель: создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

Инструкция: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника, вспомним слова Б. Окуджавы

«Давайте восклицать, друг другом восхищаться,
Высокопарных слов не стоит опасаться.
Давайте говорить друг другу комплименты,
Ведь это все любви счастливые моменты...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его воздать.

Например:

- Наташа, ты такой отзывчивый человек!
- Да, это так! А еще, я добрая!
- А у тебя Оля, такие красивые глаза!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я...(добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Анализ упражнения:

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

2. Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

Свое вступительное слово мне хотелось бы начать словами Вольтера:

«Только тот, кто владеет собой может повелевать миром».

Говоря иными словами, только человек с высокими моральными качествами может добиться многого. Мы должны быть более совершенными ради себя и наших детей и к этому нас обязывает выбранная нами профессия – Педагог.

И вот сегодняшняя наша встреча посвящена деловой этике педагога.

На семинаре будут затронуты теоретические вопросы педагогического общения, а также предложены вам практические задания.

V. Теоретическая часть:

–Активный метод работы

Давайте в начале нашей беседы вспомним, что же такое «этика». Слово это образовано от древнегреческого **eínos** - «нрав, обычай, хороший образ мысли».

Педагогическая этика рассматривает сущность основных категорий педагогической морали и моральных ценностей. **Моральными ценностями** можно назвать систему представлений о добре и зле, справедливости и чести, которые выступают своеобразной оценкой характера жизненных явлений, нравственных достоинств и поступков людей. Среди этих категорий – профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь и педагогический авторитет.

«Такт» в переводе с греческого - «легкое прикосновение».

«Легкое прикосновение» к человеку, его мыслям, чувствам, умение понять, посочувствовать, пожалеть. Говоря словами **Г. Гуцкова** «Такт – высшее развитие способности общения. Чтобы быть тактичным, мало одной сердечной доброты или природной скромности. Такт – рассудок сердца».

Педагогический такт – это всегда творчество и поиск.

Постоянное общение педагога требует от него «большого такта, сочетающего в себе высокую требовательность, чуткость, справедливость, гуманность, настойчивость, выдержку и самообладание». Все это – важнейшие показатели его профессиональных способностей и возможностей.

В наше время в обществе, с его повышенным вниманием к человеку, нравственное воспитание детей с раннего возраста приобретает особую значимость. Необходимо с ранних лет воспитывать у них любовь к Родине, уважение к старшим, товарищество и коллективизм, культуру поведения, чувство красоты, развивать у каждого познавательные способности, самостоятельность, организованность и дисциплину.

В детском саду в разнообразных играх и наблюдениях, в процессе труда по самообслуживанию и выполнению несложных поручений необходимо формировать навыки вежливого обращения с близкими ребенку взрослыми и сверстниками, бережного отношения к игрушкам и вещам. Очень важен наглядный показ и пояснение действий, способов поведения в интересной для ребенка форме.

Однако, как можно говорить о формировании у детей дошкольного возраста привычки выполнять общепринятые правила вежливости, воспитании у детей культуры общения, если не обращать внимание на этику общения самого воспитателя с окружающими.

Какие же параметры включает в себя «Деловая этика педагога?»

Слушаем ответы группы.

Основные принципы и правила делового этикета педагога:

1. *Культура речи сотрудников при общении;*
2. *Внутреннее содержание педагога;*
3. *Умение общаться с родителями воспитанников;*
4. *Внешний вид педагога.*

(показываем на стенде)

VI. Практическая часть:

– Работа в подгруппах с элементами тренинга

А теперь будем работать в подгруппах. Я Вас прошу разделить на 4 группы, где каждому из вас достанется своя тема. Ваша задача сделать презентацию этой темы, ее раскрыть и защитить. Время дается 10 минут.

Обсуждение тем в подгруппах, защита работ.

Остальные участники покупают той или иной параметр за жетоны после защиты всех категорий.

зеленый-3 балла- я бы купил и всегда это использовал

синий -2 балла- я бы пользовался время от времени, у меня это есть

красный – 1 балл, это качество мне не нужно.

Судья в мантии объявляет защиту группы 1.

Тема группы речевой этикет педагога.

Стучит в гонг.

Защита подгруппы 2. Тема «Умение общаться с родителями воспитанников». Стучит в гонг.

Выступление и защита 3 группы, тема: Внутреннее содержание педагога. Судья стучит в гонг.

Защита группы 4. Внешний вид педагога. Судья стучит в гонг.

– Представление результатов подгрупповых работ.

Продаем Лот 1, 2, 3, 4. участники команд покупают за синие, зеленые, красные жетоны, объясняя, почему так сделали.

Смотрим в итоге, что получилось с портретом педагога.

Рефлексия: -Какие качества нужны, каких не хватает.

IV. Итоги тренинг –практикума:

– Рефлексия по активному методу «Дерево настроений»

Психолог: Я с удовольствием отмечаю, что цель семинара с элементами тренинга достигнута. Соблюдение этических принципов – это нить, которая создаёт невидимую основу взаимодействия детей и родителей, педагогического коллектива в целом.

Мастер - класс «Оценка коммуникативной компетенции у воспитателей с элементами тренинга»

Цель мастер - класса: сформировать у участников навыки коммуникативной компетенции.

Задачи:

1. Ознакомить участников с понятием коммуникативной компетенции; ее составляющими;
2. Развитие способности в установлении и поддержании психологического контакта в общении;
3. Осознание и снятие внутренних барьеров и зажимов, мешающих эффективной коммуникации;
4. Научиться управлять своими эмоциями.

На мастер - классе коммуникативной компетенции участники изучают методы эффективного взаимодействия с другими людьми (родственниками, друзьями, коллегами и т.д.), прорабатывают и наблюдают поведение других в различных ситуациях, выражают свои эмоции, мысли, чувства (как устно, так и мимикой, жестами).

Ожидаемые результаты:

1. Желание контактировать с другими людьми;
2. Овладение приемами и способами коммуникации;
3. Формирование коммуникативных навыков.

Используемые методы: дискуссия, упражнения, ролевая игра, анализ, тестирование.

Продолжительность тренинга: 1 час

Количество участников: 8-10 человек.

Оборудование: бланки с тестом «Оценка коммуникативности» Ряховского, бланки с тестом «Коммуникативная компетенция», слайд – шоу, фломастеры.

Ход занятия:

Уважаемые коллеги! Мы обучаем, воспитываем и развиваем детей в процессе общения. И от того, насколько оно эффективно - зависит результат нашего нелегкого труда, именно поэтому наше занятие посвящено повышению коммуникативной компетентности.

Упражнение: Давайте поздороваемся!

Задача: снятие мышечного напряжения у участников тренинга, переключение внимания.

- Здравствуй те, у кого в этом месяце день рождения.
- Здравствуй те, кто плотно утром позавтракал.
- Здравствуй те, кто хочет повышение зарплаты.
- Здравствуй те, кто тоскует по морю и песку.
- Здравствуй те, кто готов работать в нашей группе.

Для начала нашего мастер - класса я предлагаю вам выявить свой уровень общительности.

У каждого из вас имеется опросник, состоящий из 16 вопросов, прочтите каждый вопрос и напишите ответ – «да», «нет», «иногда». За каждое «да» начисляется 2 балла, за ответ «иногда» -1 балл, за ответ «нет» -0 баллов.

(Педагоги заполняют опросник В. Ф. Ряховского для определения уровня общительности, подсчитывают баллы и знакомятся с интерпретацией баллов).

Каждый из вас выявил свой уровень общительности и возможно, некоторым, есть над чем поработать.

Человек взаимодействует с окружающим миром, посредством общения. Умение эффективно общаться - это уникальная способность, которая делает человека успешной и интересной личностью и позволяет добиваться в жизни своих целей и взаимопонимания. Умение общаться - это искусство слушать и слышать, искусство видеть и чувствовать, умение понять собеседника и донести до него свои мысли.

Все знают такое **упражнение «Мозговой штурм».**

Что же такое коммуникативная компетенция? Вы будете предлагать свои варианты ответов, я записываю, потом вместе определяем верные тезисы коммуникативной компетенции.

Коммуникативная компетентность – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми. (Л.Д. Столяренко)

В общении выделяют три взаимосвязанные стороны:

- **коммуникативная:** состоит в обмене информацией между людьми;
- **интерактивная:** заключается в организации взаимодействия между людьми, например, нужно согласовать действия, распределить функции, или повлиять на настроение, поведение, убеждения собеседника.
- **перцептивная:** включает процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания. (Л.Д. Столяренко)

Критерии развития коммуникативной компетенции должны соответствовать основным функциям и отражать следующие умения:

- умение вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;
- умение вырабатывать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;
- умение идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относится к нему.

Средства общения делят на

*вербальные,
невербальные
паралингвистические.*

К *вербальным* средствам относят слова, которые мы произносим в процессе общения; к *невербальным* – жесты, *мимику, дистанцию, позиции общения, позы и др.*; к паралингвистическим — тембр, темп голоса, интонацию, паузы и т. Д.

А сейчас перейдем к практической части нашего тренинга.

1.Вербальное общение. Упражнение «Кораблекрушение»

Упражнение имеет широкий диапазон задач: отработать навыки поведения в дискуссии, умения вести диспут, быть убедительным, изучить на конкретном материале динамику группового спора, открыть для себя традиционные ошибки, совершаемые людьми в полемике, потренировать способности выделять главное и отсеивать "шелуху", видеть существенные признаки предметов, научиться осознавать стратегические цели и именно им подчинять тактические шаги.

-Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара, большая часть яхты и ее груза уничтожены. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неизвестно из-за поломки основных навигаторских приборов. Но примерно вы находитесь на расстоянии 1000км от ближайшего берега. У вас есть прочный надувной плот с веслами, а также пачка сигарет и несколько коробочек спичек. Помимо этого, осталось еще 15 предметов, которые вам необходимо классифицировать по степени их важности. Вот эти предметы:

- 1.зеркало для бритья;
- 2.канистра с водой;
3. противомоскитная сетка;
- 4.одна коробка армейского рациона;
5. карта тихого океана;
6. спасательная подушка, связанная с береговой охраной;
7. канистра с 8 литрами бензина;
8. маленький транзисторный радиоприемник;
9. репелленты (средство для отпугивания акул);
- 10.бутылка рома;
- 11.две коробки шоколада;
- 12.2м. нейлонового каната (удерживать другие предметы);
- 13.рыболовная снасть;

14.компас;

Обсуждение: Когда легче было работать: одному, в малой группе, всем вместе? Учили ли ваши интересы в ходе общей дискуссии?

2. Паравербальное общение.

В общении не малую роль играет интонация. Одну и ту же фразу, слово можно сказать по-разному.

упр. «Мое настроение»

Произнесите с разной интонацией фразу

«Здравствуй, моя хорошая»,

«У меня замечательный день»,

«Я хочу есть»,

«Надо срочно позвонить».

Сказать эмоцией: радость, удивление, разочарование, уверенность, спокойствие, равнодушие.

В реальной жизни, часто в разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник

3.Невербальное общение.

По данным исследований, только 7% информации во время общения мы черпаем из содержания высказывания («Язык дан человеку, чтобы лучше скрывать свои мысли»); 38% - интонация, 55% достоверной информации – через позу, мимику выразительные движения. Обмануть, ввести в заблуждения могут слова, даже тон, но только не жесты, которые по большей части произвольны и не поддаются сознательному контролю. Но и здесь также необходима осторожность. Всё не так очевидно, как кажется, иногда одно легко можно принять за другое.

Язык нашего тела выражает неповторимый контекст, в котором одно и то же содержание может получить различный смысловой оттенок. Невербальная коммуникация помогает понять собеседника, информирует нас о том, как собеседник нас слушает.

Негативные жесты.

- Руки скрещены на груди* - оборонительная реакция.

- Опирается подбородком на ладонь, указательный палец вытянут вдоль щеки, остальные пальцы ниже рта* - критическая оценка.

- Рука закрывает нижнюю часть лица, большой палец подпирает подбородок* - также критическая оценка.

- Взгляд в сторону* - подозрение и сомнение, отсутствие интереса

- Поворот головы в сторону на 45* - вежливый отказ от общения.

- Пожимая руку, поворачивает ее так, что она находится поверх ладони собеседника* - превосходство, самодовольство.

- Посматривает на часы* - спешит, торопится закончить встречу.

- Пальцы сплетены в замок* - закрытость для общения.

Позитивные жесты.

- Раскрытые руки ладонью вверх* - дружелюбие, открытость, желание сотрудничать.

- Рука у щек* - раздумье, нерешительность.

- Наклоненная набок голова* - интерес.

- Почесывание подбородка* - процесс принятия решения.

- Прищуривание глаз* - поиски решения.

- *Манипуляции с очками. Медленно снять и протереть стекла, даже если этого не требуется* - пауза для разговора.

- Пощипывание переносицы с закрытыми глазами* - глубокая сосредоточенность, напряженное раздумье.

- Неоднократное касание носа, легкое потирание, при этом ерзанье на стуле, поворот боком* - сомнение.

- При рукопожатии протягивание руки ладонью вверх* - открытость, желание достичь соглашения.

• *Устойчивый визуальный контакт с собеседником* - открытость, но тут важно не перегнуть палку, так как человек при слишком устойчивом визуальном контакте может истолковать это по-своему: подозрительный, следит за мной и т. д.

Поза и особенности внешнего вида.

**Растегнутый пиджак* - открытость, свободное поведение.

**Расхаживание* - обдумывание, оценивание ситуации. В этом случае не стоит заговаривать, чтобы не прервать течение мыслей.

**Движение плечами и головой вперед* - признак готовности «взорваться».

**Руки в карманах, большой палец обращен наружу* - превосходство.

**Бросание предметов на стол, резкие жесты* - демонстрация раздражения, агрессивности.

**Руки на боках* - готовность.

**Пальцы стучат о пальцы* - вера в абсолютную правоту своих идей, доверительный контакт, превосходство

Упражнение «Прикосновение»

Цель: Для развития чувствительности к невербальным средствам коммуникации

Участники встают в 2 круга лицом друг к другу. Закрывают глаза и осторожно движутся по кругу, аккуратно берут друг друга за руки, стараясь узнать. Нужно попытаться запомнить особенно приятные прикосновения: были ли такие люди, чьи прикосновения даже в таких условиях оказались приятными; какие прикосновения вызывали напряжение. Это упражнение можно анализировать, но только деликатно.

Вопросы для обсуждения:

- Как прикосновения влияют на процесс общения?
- Насколько приятны были прикосновения при столкновении.

Упражнение «Пойми рисунок»

Цель: понять законы общения, сложности передачи и приема информации.

Участники становятся в ряд друг за другом. Тому, кто стоит в конце ведущий дает карточку, на которой нарисовано (солнце, человек, цветок и т.д.) Задача в том, чтобы нарисовать на спине следующего участника понятие, которое указано на карточке. Тот, у кого рисуют на спине, должен угадать и нарисовать на спине впереди стоящего.

Упражнение 6 «Этюды»

Цель: получить навыки взаимодействия и взаимосвязи, используя невербальный язык общения.

Упражнение проводится в парах. Участникам предлагается выполнить этюды на следующие темы:

- Игра в мяч;
- Пилка дров.

Упражнение «Что за окном»?

Цель: развитие толерантного отношения к людям, эмпатийности.

Содержание: психолог просит участников тренинга посмотреть в окно, и одной короткой фразой ответить, что же происходит за окном, нужно высказать свое впечатление одним предложением. Например: «Я чувствую дыхание приближающей весны» («Я слышу дуновение ветра». «Я вижу высокие березы»). Участники высказываются по кругу.

После этого тренер говорит о том, что у каждого участника было свое впечатление, и каждый высказал его в удобной для него форме. Кто-то начал высказывание со слов: «Я вижу», кто-то сказал «Я слышу», а кто-то: «Я чувствую».

Обсуждение: Все особенности восприятия окружающего мира, люди часто применяют в повседневной практике, это относится и к педагогам. Каждому учителю важно учитывать канал восприятия собеседника в общении с ним.

Упражнение «Волшебный стул»

Я предлагаю вам продемонстрировать игру «Волшебный стул»

В эту игру можно играть с группой детей на протяжении длительного времени, с педагогами и родителями на собрании. С помощью куска ткани и ленты можно быстро оформить «Волшебный стул», который будет способствовать повышению самооценки, улучшению взаимоотношений. В определенном месте группы, в центре ставится «Волшебный стул», можно изготовить корону.

Приглашаются участники. Участники двигаются, взявшись за руки вокруг стула, при этом произносят слова:

Кто сегодня всех красивей,
Кто сегодня всех счастливей,
Поскорей появись-
На Волшебный стул садись.

Участник, который оказался перед сиденьем стула, садится на него. Все по-очереди говорят ему положительные комплименты. Приняв от каждого комплимент - участник выражает вербально и невербально знак благодарности сообщает о своих чувствах.

Упражнение на развитие позитивного самовосприятия «Кто Я?».

Предлагается честно и откровенно закончить предложения:

- Я горжусь собой, когда Я...
- Я симпатичный человек, потому что...
- У меня есть такие два замечательных качества...
- Одна из самых лучших вещей, которые я сделал в своей жизни...

Притча «Решение проблем»

Профессор взял в руки стакан с водой, вытянул ее вперед и спросил своих учеников: Как вы думаете, сколько весит этот стакан? В аудитории живо зашептались.

- Примерно 200 граммов! Нет, г 300, пожалуй, А может и все 500, - раздавались ответа.

- Я действительно не знаю точно, пока не взвешу его. Но сейчас это не нужно. Мой вопрос вот какой: что случится, если я буду так держать стакан в течение нескольких минут?

- Ничего!

- Действительно, ничего страшного не случится, - ответил профессор. А что будет, если я буду держать этот стакан на вытянутой руке, например, 2:00?

- Ваша рука начнет болеть.

- А если целый день?

- Ваша рука отнимется, у вас будет сильное мышечное напряжение. «Возможно, даже придется ехать в больницу», - сказал один из студентов.

- Как, по-вашему, вес стакана изменится от того, что я его целый день буду держать?

- Нет - растерянно ответили студенты.

- А что нужно делать, чтобы все это исправить?

- Просто поставьте стакан на стол, - весело сказал один студент.

- Конечно! - радостно ответил профессор. - Да так мы и делаем со всеми жизненными трудностями. Подумайте о какой-либо проблеме несколько минут, и она окажется рядом с вами. Подумайте о ней несколько часов, и она начнет вас засасывать, как тряпина. Если будете думать целый день, она вас парализует. Можно думать о проблеме, но, как правило, это ни к чему не приводит. Ее вес не уменьшится. Справиться с проблемой позволяет только действие. Решай ее или отложи в сторону. Нет смысла носить на душе тяжёлые камни.

Тренинг «Я и стресс»

Цель: ознакомление педагогов с понятием стресса, его признаками, исследовать стрессовые факторы в жизни человека и найти пути уменьшения их негативного влияния. Показать важность чувства здорового эгоизма, развивать навыки самоанализа.

Задачи:

1. Дать понятие **стресса** и влияние его на организм человека.
2. Обучение способам управления своим эмоциональным состоянием.
3. Обучение способам психологической самопомощи в ситуации стресса.

Продолжительность: 1:30 минут.

Ресурсное обеспечение: плакат «Правила работы в группе», раздаточный материал, бумага, ручки.

Ход психологического тренинга:

Вступительное слово:

Сообщение темы и цели занятия. Кандидат психологических наук Егоричева Ирина Дмитриевна выступая перед психологами города и области подняла очень животрепещущий вопрос о педагогах. С ее слов: «педагог в данное время беззащитное существо. Профессия педагога - одна из самых «нервных» и относится к категории «группы риска». Каждому из нас на этом нелегком пути нужна помощь.

Сегодня на нашем занятии мы сделаем попытку определить степень удовлетворенности своей профессией, собой вообще, выявить факторы, влияющие на развитие наших эмоциональных состояний, а также уровень рефлексии.

Упражнение «Знакомство»

Цель: развитие саморефлексии, повышение доверия участников друг к другу, содействие сплоченности группы.

Инструкция. Продолжите по кругу предложение «Я люблю свою работу за ...»

Рефлексия упражнения.

Какие ощущения у вас вызвало это упражнение?

Ознакомление с правилами работы в группе

Цель: установление принципов работы в группе; создание ощущения защиты; осознание особенностей общения в группе, содействие организации эффективного пространства для личностного развития педагогов. Для свободного обсуждения и принятия ведущим предлагаются правила работы в группе:

1. *Общение на основе доверия.* Важно, чтобы участники максимально доверяли друг другу. Создание атмосферы доверия можно начать с предложения принять единую форму обращения друг к другу на «ты». Это психологически ставит всех в равные позиции, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального статуса, жизненного опыта и т. д.

2. *Общение по принципу «здесь и сейчас».* Важно говорить о своих актуальных чувствах и мыслях. Развитая рефлексия помогает человеку быть самокритичным, лучше узнать себя и собственные личностные особенности, а также понимать состояния других членов тренинговой группы. Поэтому во время занятий все говорят только о том, что беспокоит их именно сейчас, и обсуждают происходящее с ним в группе.

3. *«Я-высказывания».* Для более откровенного общения во время занятий следует отказаться от безличной речи, которая помогает скрыть свою позицию и, тем самым, избежать ее осознания. Поэтому мы заменяем высказывания типа: «Большинство людей считает, что» - следующее: «Я считаю, что ...» и т. Это предполагает отказ от безадресных суждений о других.

4. *Искренность общения.* Все члены группы должны попытаться отбросить все роли, быть самим собой. Если нет желания высказываться искренне и откровенно, лучше промолчать.

5. *Конфиденциальность.* Все, что происходит во время занятий, ни в коем случае не разглашается.

6. *Активность, ответственность каждого за результаты работы в группе.* Нужно помнить, что эффективность работы тренинговой группы зависит от вклада каждого ее члена и необходимости работать не только для себя, для решения собственных проблем, но и на других, так как помощь другому- способ познать себя.

7. *Правило «СТОП».* Тот член группы, который не желает отвечать на любой вопрос, участвовать в любой игре, процедуре из причин нежелания быть искренним, или по причинам неготовности к откровенности, имеет право сказать «Стоп!» И таким образом исключить себя из участия в процедуре. Однако, это правило желательно использовать по возможности редко, так как оно ограничивает человека в самопознании себя.

8. *Уважение к тому, кто говорит.* Когда высказывается кто-то из участников, мы его внимательно слушаем, давая возможность сказать то, что он желает. Не критикуем и признаем право на выражение своего собственного мнения. Право предусматривает невозможность прерывать говорящего.

Основной этап

Разминка «Перебежки».

Участники сидят на стульях, ведущий - в центре круга. Ведущий предлагает поменяться местами тем:

у кого есть брат, сестра;
кто любит шоколад
у кого есть дети
кто сегодня позавтракал
кто родился в мае
у кого серые глаза и т. д.

Задача: всем найти место, в том числе и ведущему.

Игра «Ускоренные движения»

Цель: снятие усталости и напряжения, поддержка положительного эмоционального фона.

В кинематографе есть прием - ускоренная прокрутка пленки. Попробуйте продемонстрировать этот прием, не пользуясь видео- или кинокамерой. То есть поставьте пантомиму, в которой все движения в 2-3 раза быстрее, чем обычно. А для ускоренной демонстрации возьмите обычные домашние дела и покажите, как человек:

-гладит белье;
- вытирает пол;
-моет посуду;
-зашивает брюки и тому подобное.

Упражнение «Продолжи предложение»

Цель: сбор дополнительной диагностической информации и материала для коррекционно-формирующей работы.

Педагогам предлагается продолжить предложение первыми попавшимися фразами, которые приходят в голову. На листе бумаги педагоги записывают только продолжение следующих фраз: «Больше всего я боюсь ... Меня огорчает ... Я нервничаю, когда ...»

Обобщаются причины стресса:

-Причины, связанные с межличностными отношениями.

Конфликт является основной типичной причиной стресса.

- Причины, связанные с окружающей средой:

Упражнение «Шарики в воздухе» (15 мин)

Цель упражнения: ресурсная поддержка

Описание упражнения: Участники объединяются в команды по 3-4 человека и встают в круги, взявшись за руки. Каждая команда получает по 5 надутых резиновых шариков. Нужно удерживать их в воздухе в течение 5 минут не расцепляя рук. При этом нельзя просто положить их на что-либо или зажать между телами, они должны все время именно летать в воздухе. Упавшие шары поднимать нельзя. Побеждает команда, которая сумеет удерживать больше шаров.

Обсуждение: Какие качества нужно проявлять участникам, чтобы успешно справиться с таким заданием.

Упражнение «Представь и дорисуй»

Психолог. Наш мозг способен продуцировать мысли, которые имеют огромный потенциал. Это энергия, которая может влиять на наше здоровье. Чем интенсивнее мнение, тем больше энергия. Существуют оптимистичные мысли, которые несут надежду, а также мнения, насыщенные ненавистью, злобные, мысли большой разрушительной силы. Переполняя наше сознание, последние способствуют нагнетанию эмоционального дискомфорта.

Как мы можем прекратить этот процесс? Как остановить негативный внутренний диалог? Для этого я предлагаю вам освоить технику остановки плохих мыслей. Во время правильного выполнения этой техники вы сместите внимание с потока негативных мыслей, нарушая их влияние и нормализуя свое состояние.

Предлагаю следующее

1. Переместите свое внимание наружу, то есть направьте его на внешние объекты, звуки, ощущения

2. Перемещая внимание, перечислите все, что воспринимаете: я вижу ..., я слышу ..., я чувствую

..

3. Просто отпустите свое внимание в режим свободного полета, созерцайте окружающий мир во всем его разнообразии ... Обратите внимание, то вы ничего не можете сделать - это только ваше впечатление. Именно ваше и именно воспоминание, а не наблюдение.

- Что может сделать ваш «компьютер»:
- - изменить размеры этого объекта;
- - изменить его форму;
- - перекрасить в любой цвет и нанести узор;
- - неподвижный образ можно заставить двигаться (раз - и руководитель, который вас донимает, начинает вальсировать)
- - создать звуковые эффекты (заставить их шептать, свистеть).

Иначе говоря, ваши воспоминания о событии, которое вас травмирует, - это лишь картина в вашем сознании. И вы можете изменить в этой картине все, что захотите и как вам захочется. В результате изменится и ваше психологическое состояние.

Основные признаки стресса:

-физические (бессонница, боли в груди, в животе, в спине, головные боли, головокружение, хроническая усталость, частые простуды и т. д.);

-эмоциональные (излишняя агрессивность, повышенная возбудимость, депрессия, импульсивное поведение, нарушения памяти и концентрации внимания, ночные кошмары, раздражительность и т. д.);

-поведенческие (постоянный поиск у себя различных заболеваний, потеря интереса к своему внешнему облику, притопывание ногой или постукивание пальцем, и т. д.).

Многие из перечисленных состояний со временем усиливаются и могут привести к серьезным заболеваниям.

Причины возникновения стресса.

-неорганизованность и, как следствие, неправильное распределение времени, нехватка его для выполнения важных дел, спешка;

-конфликты с коллегами;

-чувство перегруженности работой, переутомляемость; психологическая напряженность труда, постоянное оценивание со стороны разными людьми;

-слишком высокая ответственность;

-тенденция агрессивного отношения со стороны родителей и учащихся.

Виной тому не только физиологические факторы, связанные с условиями труда (повышенная нагрузка на зрительный, слуховой и голосовой аппараты и т. д., а также психологические и организационные трудности: необходимость быть все время "в форме", невозможность выбора учащихся, отсутствие эмоциональной разрядки, большое количество контактов в течение рабочего дня. Работа с людьми, а с детьми в особенности, отнимает много сил.

Уровень самоотдачи и самоконтроля столь высок, что психические ресурсы к следующему рабочему дню практически не восстанавливаются. Тревожность, депрессия, эмоциональное опустошение – вот цена ответственности, которую платит учитель.

Психологический дискомфорт учителя негативно влияет на его здоровье – физическое, психическое, профессиональное. И, конечно, все это отражается на учениках.

Эмоциональный стресс

Этот вид стресса, так или иначе, связан с нашими эмоциями, эмоциональными реакциями.

Внутриличностный стресс

Находиться в мире с самим собой! Как это важно и как часто мы не можем этого достичь. Наши внутренние переживания, недовольства, смятения начинают проявляться раздражительностью, неудовлетворённостью и как следствие развивается стресс. К внутриличностному стрессу обычно приводят наши нереализованные потребности, несбывшиеся мечты, желания, надежды и др.

Рабочий стресс

Стремление сделать карьеру и при этом длительное отсутствие результата или просто высокая рабочая нагрузка и не важно, каким трудом Вы занимаетесь, физическим или умственным, если работа вызывает хроническую усталость и частные отрицательные эмоции, это может перейти в рабочий стресс. Часто его связывают с несправедливой оценкой труда, ролевой неопределённостью и даже с плохим обеспечением безопасности на работе.

Финансовый стресс

Мы живём в том мире, где деньги играют в жизни человека большое значение. Мы приобретаем продукты питания, необходимые предметы в быту, оплачиваем развлечения и счёта за квартиру и многое другое. Ситуации, когда наши расходы значительно больше доходов способны привести к такому виду стресса, как финансовый стресс. К стрессу могут привести неожиданные траты и незапланированные расходы, невозможность взять кредит для необходимой покупки, заниженная оплата труда и т. д.

Общественный стресс

Мы находимся в обществе и редко можем избежать тех, проблем, которые в нём возникают. Общественный стресс развивается у какой-то группы людей. Причиной общественного стресса могут быть экономические, политические проблемы и др.

Экологический стресс

Неблагоприятные экологические факторы напрямую влияют на наше здоровье. Самые разные факторы, в том числе воздействие химии, шума, загрязнённой воды и т. д. отрицательно влияют на организм в целом. Как эти причины, так и ожидание неблагоприятного воздействия плохой экологической обстановки приводит к экологическому стрессу.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС

Эмоции находятся рядом с нами и вместе с нами. Очень сомнительно, что найдётся такой человек, который бы не испытывал эмоций. Некоторые учёные даже выделили основные эмоции: эмоции радости, удивления, грусти, гнева, отвращения, страха, интереса, презрения и стыда. Эмоции отражаются в мимике, поведении, движениях тела и т. д. Именно они способны нам рассказать о состоянии человека, даже если он не скажет нам ни одного слова. Очень интересны обычаи Китая, которые сохранились до сегодняшнего дня: когда кто-то рассказывает другому о печальном событии он должен улыбаться, чтобы тот, кто слушал, не огорчился. Некоторые люди стремятся подавить эмоции, чаще добиваясь лишь внешнего эффекта, переживая всю силу эмоций «внутри себя».

• Эмоциональный положительный стресс

Любой стресс всё же несёт за собой вредное влияние на организм, такой вид стресса считается более «приятным» и лёгким. Человек испытывает выраженные эмоции, например, по поводу выигрыша, свадьбы, рождения ребёнка и т. д. Не смотря на испытываемый стресс, организм более быстро восстанавливается от полученного потрясения. В некоторых случаях даже эмоционально положительные стрессы могут привести к печальным последствиям, особенно если человек имеет слабое здоровье, поэтому людям старшего возраста не рекомендуют испытывать любые сильные эмоции. В таких случаях необходимо учитывать возможность вредного влияния стресса и избегать подобных ситуаций, а также постепенно или по возможности «сглажено» давать информацию такому человеку.

- **Эмоциональный отрицательный стресс**

Этот вид стресса может быть знаком многим. Его обычно вызывают именно отрицательные эмоции, которые и приводят нас к стрессовому состоянию. Иногда мы способны справиться с таким стрессом самостоятельно, иногда с помощью близких нам людей, а иногда приходится прибегать и к помощи профессионала.

Эмоциональный стресс и слёзы

Американский физиолог У. Фрей считал, что плач является защитной реакцией организма при стрессе. Теоретически даже считается, что при помощи слез, мы выводим из организма гормоны стресса.

Многие болезни педагогов (*головные боли, боли в спине, ногах, горле*) связаны с накопленным напряжением и проистекают, не удивляйтесь, от сдерживания эмоций. Если эмоция не отреагирована, у неё нет другого выхода, как проявить себя в одной из функций организма. Так, если нет выхода накопившемуся напряжению в теле, оно продолжает накапливаться до тех пор, пока не находит выхода в виде болей (*голова, спина, спазмы желудка*). Как быть? Как помочь себе?

Эффективным средством сохранения психологического здоровья педагогов является использование способов саморегуляции, восстановления.

Чтобы защитить себя от стрессов, надо научиться распознавать в себе их признаки и симптомы, уметь управлять стрессом, расслабляться, снимать напряжение. В этом случае, действуя правильно, можно предупредить возникновение заболеваний.

Какими способами вы избавляетесь от стресса и стабилизируете свое эмоциональное состояние?

Способы снятия нервно-психологического напряжения:

- Релаксация - напряжение - релаксация - напряжение и т. д.
- Спортивные занятия.
- Контрастный душ.
- Стирка белья.
- Мытье посуды.
- Пальчиковое рисование.
- Скомкать газету и выбросить ее.
- Газету порвать на мелкие кусочки, *«еще мельче»*. Затем выбросить на помойку.
- Громко спеть любимую песню.
- Покричать то громко, то тихо.
- Потанцевать под музыку, причем как спокойную, так и *«буйную»*.
- Смотреть на горящую свечу.
- Вдохнуть глубоко до 10 раз.
- Погулять в лесу, покричать.
- Посчитать зубы языком с внутренней стороны

Я предлагаю вам сегодня выполнить некоторые упражнения, которые помогут вам отдохнуть сейчас и могут пригодиться вам в будущем

Упражнение «Дорисуй и передай»

Возьмите по листу белой бумаги и выберите самый приятный цвет карандаша. Как только я хлопну в ладоши, вы начнете рисовать что хотите. По хлопку передадите свой лист вместе с карандашом соседу слева, тот дорисовывает. Затем я опять хлопаю в ладоши, и лист передается дальше по кругу до тех пор, пока не вернется назад к хозяину.

Упражнение «Прощай, напряжение!»

Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

Как вы себя чувствуете?

Расстались ли вы со своим напряжением?

Ощущения до и после упражнения.

Упражнение «Ааа и Иии»

Я хочу помочь вам наполнить себя свежей силой. Встаньте и сделайте очень глубокий выдох, выдохните. Затем наберите полные легкие воздуха и выдохните со звуком. Пропойте предложенную

песню (например, «Голубой вагон бежит качается») только звуками, которые я вам буду показывать. Будем петь до тех пор, пока вся ваша усталость и неприятные ощущения не покинут вас полностью.

Литература:

1. Аверченко Л.К. Психология управления. Курс лекций. - М. - Н.: 1997. - 150с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Наука, 1998. - 375с.
3. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, - 2003,560с.
4. 5. Бакли Р., Кэйпл Д. Теория и практика тренинга. - СПб.: Питер, 2002. - 352с.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М., 1994.
6. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения. - М.: Издательство: Эксмо 2010. - 560с.
7. Моница, Г.Б., Лютова-Робертс, Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Речь, 2007. - 224 с: ил.
8. Настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн. 2.: Работа со взрослыми: учеб. пособие / Е. И. Рогов. – М: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 383 с.: ил.
9. Овчарова, Р.В. Практическая психология в начальной школе. - М., 1998.
10. Психология комфорта в школе. Как его достичь. Е.П. Картушина, Г.В. Романенко. Учитель, Волгоград, 2009.
11. Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения: Учебное пособие / Авт.-сост. Т.Л. Бука, М.Л. Митрофанова. - 2-е изд. - М.: Психотерапия, 2008. - 144 с.
12. Психологический тренинг для учителя Н.В.Самоукина ГЕНЕЗИС, Москва, 2006г.
13. Профилактика эмоциональных нагрузок в педколлективе. Е.А. Шкуринская, Учитель, Волгоград, 2008г.
14. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. О.И.Бабич, Учитель, Волгоград, 2009г.
15. Самоукина, Н.В. «Игры, в которые играют...». Психологический практикум. - Дубна: Феникс+, 2000.
16. Самоукина, Н.В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги. - М.: ИНТОР, 1997.
17. Старшенбаум, Г.В. Тренинг навыков практического психолога. - СПб.: Речь, 2008. - 416 с.
18. Школьная психологическая служба: работа с педагогами. О.В.Хухлаева, ГЕНЕЗИС, Москва, 2008г.
19. Тренинг эмоциональной устойчивости. Е.М. Семенова ГЕНЕЗИС. Москва, 2006г.
20. Школьный психолог. Статья «Организационная культура педколлектива», 2010г.
21. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., 2002.
22. Фопель, К. Групповая сплоченность. Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. - М.: Генезис, 2010. - 336 с. - (Все о психологической группе).

Управление дыханием - это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, то есть релаксации. Частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность. Ниже представлен один из способов использования дыхания для саморегуляции.

Сидя или стоя постарайтесь по возможности расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании.

1. На счет 1-2-3-4 сделайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна).
2. На следующие четыре счета задержите дыхание.
3. Затем сделайте плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6.
4. Снова задержите дыхание перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

В настоящее время отмечается особый интерес к методам, которые можно использовать на рабочем месте, и особенно востребованы **техники регуляции эмоций**.

В рабочей ситуации удобно применять метод активного переключения внимания, в результате которого мозг получает небольшую передышку.

Тереза Лемонд рекомендует использовать следующие активные дистракторы (переключатели внимания):

- «кофейный» перерыв;
- игрушки, снимающие напряжение во время стресса;
- расслабление тела путем чередования напряжения и релаксации.

Некоторые простые упражнения также могут оказаться полезными:

- сожмите плотно пальцы ног и разожмите, представляя, как стресс уходит из каждого пальца по мере того, как вы расслабляетесь;
- дайте отдых мозгу, вспоминая что-то смешное или не имеющее отношения к работе;
- попробуйте взглянуть на проблему широко: вы не являетесь центром Вселенной, свет не сошелся клином на вашей проблеме.

В конце рабочего дня важно:

подводить итоги сделанного за рабочий день, и даже если вы стремились сделать больше, похвалить себя не только за полученные результаты, но и за сделанные усилия по достижению целей (это надо сделать обязательно, несмотря на то, что шеф или коллеги, может быть, ждали от вас большего);

уходя с работы, «забывать» о ней: выйти из рабочей роли и вспомнить о своих других ролях.

Для проведения тренинга и для подбора индивидуальной программы самопомощи можно использовать условную классификацию (представленную в табл. 1), которая включает три группы методов (в зависимости от того, в какой момент антистрессового копинга до, вовремя или после воздействия стрессора - человек планирует применить методы саморегуляции):

- методы, направленные на регуляцию предстартового волнения. Они используются в ситуациях, когда напряженное для человека событие ожидается;
- методы, которые можно использовать непосредственно в момент переживания стрессовой ситуации;
- методы, которые можно использовать в постстрессовый период.

Эти упражнения, как правило, требуют больше времени для проведения. Сюда также можно отнести большинство общеукрепляющих упражнений, связанных с техниками АТ, релаксации, медитации.

Таблица 1.

Классификация методов саморегуляции в зависимости от временных параметров взаимодействия со стресс-фактором

Возможные методы саморегуляции до воздействия стрессора	Возможные методы саморегуляции до воздействия стрессора	Возможные методы саморегуляции до воздействия стрессора
Дыхательные методики. Релаксационные техники. Техники снижения предстартового волнения. Медитация. Использование формул самовнушения. Составление формулы успеха. Визуализация. Техники НЛП («Круг совершенства»). Выявление иррациональных установок («Вряд ли я справлюсь с этой ситуацией!») и замена их на позитивные. Медикаментозные средства; прием поливитаминных комплексов микроэлементами (компливит, олиговит, юникап), БАДов). Массаж БАТ, особенно в области лица, кистей рук, подошвы стоп	Диссоциация (взгляд на себя и ситуацию как бы со стороны). Симорон-техники. Техника самоприказов. Три магических вопроса по Дж. Рейнуотер. Повторение формулы успеха. Контроль поведения и внешнего проявления эмоций (поза, мимика, интонация, осанка и т. д.), контроль голоса и интонации	Дыхательные методики. Использование рекомендаций ВОЗ по снятию острого стресса. Методы визуализации. Составление формул психологической самозащиты. Медитация. Техники НЛП. Анализ причин возникновения стрессовой ситуации, неудачи в состоянии диссоциации. Выявление иррациональных установок («Это я во всем виноват!») и замена их на позитивные. Прием седативных препаратов растительного происхождения, БАДов для улучшения функционирования сердечно-сосудистой и нервной систем

<i>Месяц</i>	<i>Тема выступления</i>	<i>Результат</i>
Сентябрь	Выступление на педсовете перед педагогическим коллективом. Тема: «Ознакомление с программой психологических занятий с педагогическим коллективом»; Проведение социометрического исследования. Цель: изучение эмоционально - личностных взаимоотношений в коллективе, межличностных предпочтений педагогов.	Консультация «Влияние психологического благополучия педагога на образовательный процесс» Цель: дать знания педагогам о взаимосвязи благоприятного психологического микроклимата в коллективе и эффективностью образовательного процесса БУКЛЕТ ПАПКИ на каждую группу
Октябрь	Семинар- тренинг «Наполни смыслом каждое мгновение» Цель: гармонизация эмоционального состояния педагогов (Природа стресса, профилактика, обучение стрессоустойчивости)	Оформление памятки для педагогов «Способы эффективного управления стрессом»
Ноябрь	Занятие с элементами тренинга «Агрессия. Путь коррекции» Цель: умение регулировать свое поведение (Природа агрессии, профилактика, управление аффективными состояниями)	Оформление Памятка/ буклет/ упражнения для педагогов «Способы снятия напряжения» Книги, чай, запах, список фильмов, продуктов.

Декабрь	Личностный тренинг-игра «Формирование мотивации и профессионального самосовершенствования» Цель: пробуждение к профессиональной деятельности (Мотивация, поддержание мотивации, игры)	За неделю до тренинга Swod-анализ «Где моя мотивация? Или я готов сидеть в луже...»
Январь	Игра-путешествие «Моя Вселенная» Цель: профилактика синдрома эмоционального выгорания (развитие эмоционального интеллекта)	Оформление Памятка/ буклет/ упражнения для педагогов
Февраль	Практическое занятие с педагогами «Педагог и ребенок: барьеры в общении» Цель: развитие профессионального мастерства. (Акцентировать внимание педагогов на неконструктивных способах общения взрослого с ребенком)	Оформление Памятка/ буклет/ упражнения для педагогов.
Март	Интерактивное мероприятие «Приятное чаепитие» Цель: сплочение педагогического коллектива (совместный портрет коллектива, проективная методика «Ваза и цветок»)	Стихи о весне, о женщине
Апрель	Круглый стол по теме «Мой идеальный коллектив» Цель: выявить предпочтения педагогов, ожидания от коллектива, тревоги.	статья «Формирование команды - залог успешного функционирования учреждения»

Май	Проведение социометрического исследования (2 этап) Цель: проверка результативности работы по теме	Анкетирование педагогов «Микроклимат коллектива» Цель: изучение микроклимата в коллективе Выступление на педсовете с анализом работы. Рефлексия своей деятельности.
-----	---	---

Методика диагностики уровня "Эмоционального выгорания" В. В. Бойко.

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. "Выгорание" отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда "выгорание" отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Методика В.В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе. Ниже даны подробные описания каждой из фаз и симптомов.

I Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности.

Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

II Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций и

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование

В первом случае речь идет о полезном навыке и взаимодействия с деловыми партнерами - подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения. Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

III Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение,

что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

2.Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

3.Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метаастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

4.Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений. Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

ОПРОСНИК Бойко. Эмоциональное выгорание.

ИНСТРУКЦИЯ: Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если нет.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удастся предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.

- 57.Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
- 58.В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
- 59.Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
- 60.После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
- 61.Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
- 62.Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
- 63.Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
- 64.Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
- 65.Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
- 66.Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
- 67.Чаше всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
- 68.Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
- 69.Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
- 70.Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
- 71.Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
- 72.Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
- 73.Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
- 74.Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
- 75.Моя карьера сложилась удачно.
- 76.Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
- 77.Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
- 78.Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
- 79.Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
- 80.Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
- 81.Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
- 82.Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
- 83.Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
- 84.Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

1		9		17		25		33		41		49		57		65		73		81	
2		10		18		26		34		42		50		58		66		74		82	
3		11		19		27		35		43		51		59		67		75		83	
4		12		20		28		36		44		52		60		68		76		84	
5		13		21		29		37		45		53		61		69		77			
6		14		22		30		38		46		54		62		70		78			
7		15		23		31		39		47		55		63		71		79			
8		16		24		32		40		48		56		64		72		80			

ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов - указывается в "ключе" рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с "ключом" осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов "выгорания",

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования "выгорания",

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: 1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой: -2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)

3. Загнанность в клетку: 3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)

4. Тревога и депрессия: 4 (2), 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: 5 (5), -17 (3), 29 (10), 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: 6 (10), -18 (3), 30 (3), ' 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)

3. Расширение сферы экономии эмоций: 7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: 8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит: 9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)

2. Эмоциональная отстраненность: 10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): 11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 71 (2), 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: 12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания".

Определение выраженности симптомов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме "эмоционального выгорания".

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы "выгорания". Существенно

важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Определение сформированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома "выгорания", можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

какие симптомы доминируют;

какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается "истощение";

объяснимо ли "истощение" (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику "выгорания", или субъективными факторами;

какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;

какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное "выгорание" не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

SWOT- анализ

Внешняя среда	Внутренняя среда
Возможности	Сильные стороны
Угрозы	Слабые стороны