



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГУ»)
Факультет дошкольного образования
Кафедра педагогики и психологии детства

Профилактика профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

*выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование»*

Проверка на объем заимствований
_____ % авторского текста
Работа рекомендована к защите
« ____ » _____ 2017 г.
Зав. кафедрой ПиПД
_____ И.Е. Емельянова

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-402/096-4-1
Гладышева Ольга Андреевна
Научный руководитель:
к.псх.н., доцент кафедры ПиПД
Батенова Юлия Валерьевна

Челябинск
2017

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты проблемы профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	8
1.1. Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	8
1.2. Характеристика профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	19
1.3. Педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	24
Выводы по первой главе	31
Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профилактике профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	34
2.1. Задачи, методика и результаты констатирующего эксперимента	34
2.2. Организация работы по профилактике профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации	44
2.3. Результаты опытнo-экспериментальной работы и их интерпретация	55
Выводы по второй главе	59
Заключение	61
Список литературы	64
Приложение	70

Введение

Актуальность темы исследования. Проблема совершенствования профессиональной деятельности педагога всегда была в поле пристального внимания психолого-педагогической науки и практики. Дефицит педагогов в учебных заведениях и недостаточный профессионализм дают исследователям всё больший повод обращаться к проблемам преодоления профессиональных деформаций педагога. Симптомы неблагополучного положения дел проявляются в черствости, безразличном отношении к ученикам и коллегам, несовершенстве теоретических знаний и практических навыков профессиональной педагогической деятельности, т. е. в тех отрицательных свойствах, которые становятся все более устойчивыми, деформируют личность педагога.

Под понятием «профессиональная деформация личности педагога» мы понимаем двусторонний противоречивый процесс вхождения и нахождения педагога в профессиональной деятельности, характеризующийся негативными и позитивными последствиями профессионализации. Степень выраженности и симптомы деформации, а также её проявления определяются стажем работы, содержанием педагогической деятельности и индивидуально-психологическими особенностями личности педагога.

Об этом свидетельствуют исследования таких ученых, как Фурманок Т.В., Гришина Н.В., Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Митина Л.М., Рукавишников А.А., Орел Е.В., и др.

В настоящее время проблема профессиональной деформации личности педагога носит междисциплинарный характер и рассматривается в педагогических, психологических, социологических и других смежных науках. Профессиональные деформации, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности и меняющие профиль личности,

освещены в работах С. П. Безносова, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, Л.Н. Корнеевой, А.К. Марковой, Е.В. Орла и др.

Вместе с тем, анализ современных источников по интересующему нас вопросу показывает, что проблеме профилактики профессиональной деформации личности педагога дошкольной образовательной организации (ДОО) уделяется недостаточное внимание. Между тем, труд воспитателя, по данным Е. А. Кобялковской, Н. В. Шуровой, относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда: по степени напряженности нагрузка воспитателя в среднем больше, чем у директоров и главных инженеров промышленных предприятий. Исследователи считают, что именно этот аспект в большей степени способствует профессиональной деформации. Помимо этого растут образовательные запросы родителей, происходит увеличение количества детей в группах, ощущается нехватка квалифицированных специалистов, наконец, происходят глобальные изменения в системе дошкольного образования - все это создает для педагога ситуацию чрезмерного эмоционального и физического напряжения, что, безусловно, отражается как на его взаимоотношениях с окружающими, так и на здоровье самого педагога.

Таким образом, актуальность исследования заключается в необходимости создания условий и методического обеспечения профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

На основании вышеизложенного сформулированы следующие противоречия:

- между необходимостью преодоления и предупреждения профессиональной деформации в деятельности педагогов,
- между не разработанностью условий, способствующих эффективной профилактике профессиональной деформации педагога.

Осмысление данных противоречий позволило сформулировать **проблему** исследования, заключающуюся в поиске педагогических условий, обеспечивающих профилактику профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: выявить, теоретически обосновать и апробировать педагогические условия, способствующие профилактике профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

В основу исследования положена **гипотеза** о том, что профилактика профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации будет успешной, если реализовать следующие педагогические условия:

- использовать активные формы и методы профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации;

- организовать сотрудничество педагогов на основе понимания сущности проблемы, форм и методов эффективной профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

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

- 1) изучить состояние исследуемой проблемы в психолого-педагогической литературе, определить перспективные подходы к ее решению;

- 2) спроектировать и апробировать программу профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации;
- 3) разработать психологические рекомендации для воспитателей по профилактике и устранению (самокоррекции) симптомов профессиональной деформации.

База исследования: опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «Д/С № 394 г. Челябинска».

Исследование проводилось в три этапа:

Первый этап (ноябрь-декабрь 2016) - изучение, обобщение и систематизация педагогической литературы по проблеме исследования, разработка исходных позиций исследования: цель, объект, предмет, гипотеза, методика опытно-экспериментальной работы.

Второй этап (январь-февраль 2017) - проведение опытно-экспериментальной работы, разработка и апробация методики работы. Уточнение гипотезы, обработка полученных данных.

Третий этап (март-апрель 2017) - систематизация и обобщение результата, формулировались выводы и рекомендации, оформлялись результаты исследования.

Практическая значимость исследования состоит в следующем:

- в проектировании и апробации структурно-содержательной модели профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации;
- в использовании материалов исследования в педагогической деятельности образовательных дошкольных организаций.

Обоснованность и достоверность результатов исследования определяется тщательным анализом психолого-педагогической и методической литературы по проблеме; выбором комплекса методов, адекватных предмету и задачам исследования; разнообразием источников информации; использованием методов математической статистики при

обработке экспериментальных данных, подтверждении гипотезы; а также эффективными результатами внедрения методических разработок в практику учреждения дошкольного образования.

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

1.1 Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

Как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность выполнения деятельности. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например, психического выгорания [24,12].

Слово «деформация» (от лат. *deformatio* - искажение) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней, среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, лъстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к

затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда [35].

В настоящее время в специальной научной литературе отсутствует единый подход для определения содержания термина «профессиональная деформация». Сложности раскрытия природы данного понятия связаны, в первую очередь, со сложностью структуры, а также с многообразием связей между формами проявления деформации в процессе профессиональной деятельности и их личностной сущностью [11].

П. Сорокин впервые ввёл термин «профессиональная деформация» для обозначения негативного воздействия профессиональной деятельности на индивида. Профессиональная деформация описывалась в трудах таких учёных, как А. К. Маркова, С. Г. Геллерштейн и Э. Ф. Зеер. Доктор М. Боухал и профессор Р. Конечный (60-е гг. XX века) полагали, что склонность человека к деформации встречается у определённых профессий, «представители коих обладают трудно контролируемой и трудно ограничиваемой властью». В исследовательских работах наряду с термином «профессиональная деформация» используются в том же значении такие термины, как «профессиональная деградация» и «профессиональная деструкция». Под деградацией понимают изменение в сторону ухудшения, утрату ранее накопленных профессиональных свойств. Деструкция представляет собой разрушение сложившейся структуры. Деформация есть изменение в результате воздействия внешних и внутренних факторов. В нашем исследовании наиболее целесообразным считаем использование термина «профессиональная деформация», так как речь идет об изменении, нарушении целостности личности, снижении ее адаптивности и продуктивности деятельности в целом под влиянием внешних и внутренних факторов. В советской психологии труда профессиональная деформация определяется как всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и носящий стойкий характер [14].

По Э.Ф. Зееру профессиональные деформации определяются как накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности что, по его мнению, отрицательно сказывается на взаимодействии с другими участниками данного процесса и эффективности труда, а также отражается на развитии личности [20].

Э.Э. Сыманюк считает, что профессиональная деформация - это разрушение, изменение сложившейся психологической структуры личности в процессе выполнения профессионального труда [43].

В.Е. Орёл утверждает, что «...существуют какие-то оптимальные пределы профессионализации человека, в которых осуществляется положительное влияние на его психические особенности. За этими пределами влияние может носить отрицательный характер. Данное явление мы называем профессиональной деформацией личности» [32].

Р.М. Грановская и В.А. Хоминский считают, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Изначально стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, а затем, когда они начинают доминировать - восприятие ситуации становится упрощенным, появляется излишняя уверенность в непогрешимости используемых методов, что снижает гибкость мышления [15].

Е.И. Рогов предлагает называть профессиональными деформациями личности такие ее изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной деятельности и проявляются в абсолютизации труда как единственно достойной формы активности, а также в возникновении жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из трудовой сферы в иные условия, когда человек не способен перестраивать свое поведение адекватно меняющимся условиям [40].

Многие ученые изучают феномен профессиональной деформации с позиции адаптивности личности в профессиональной деятельности. Так, Т.А. Жалагина рассматривает профессиональную деформацию как многоуровневую систему адаптации преподавателя к социуму, определяя

исследуемый феномен как отклоняющийся от общепринятых профессиональных и нравственных норм, путь профессионально-личностного развития [19].

А.В. Осницкий рассматривает профессиональную дезадаптацию как профессиональную деформацию, возникшую в результате рассогласования между имеющейся у личности адаптированностью, и требуемой в процессе профессионально становления [33].

Стоит рассмотреть и структуру профессиональной деформации личности. Профессиональная деформация имеет свою структуру, выделяют также различные виды профессиональной деформации. В структуре профессиональной деформации выделяют скорость, широту, глубину и степень. Скорость профессиональной деформации индивидуальна для каждого человека и зависит как от личностных особенностей, так и от факторов среды. Темпы деформаций возрастают после двух лет и значительно увеличиваются после пяти лет работы. Явные признаки деформации отмечаются у значительной части сотрудников, работающих свыше десяти лет. Более глубокая деформация наступает в последующий период работы - после десяти лет работы. Однако эти цифры можно считать условными, так как скорость деформации зависит от того, насколько человек предрасположен к ее возникновению, а предшествующей деятельностью была подготовлена почва для негативных изменений. Широта деформации характеризуется наличием тех или иных видов негативных изменений, а также поражением сфер личности: интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой. Глубина деформации показывает, насколько возможна коррекция негативных изменений от начальной стадии деформации до проявления комплекса социально-профессиональной неадекватности личности сотрудника и последующей ее деградации, когда профилактические и коррекционные мероприятия неэффективны. Научные работы многих авторов посвящены изучению механизма возникновения

профессиональной деформации личности. Можно отметить таких авторов, как С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова и др [56, С.94].

Э.Ф. Зеер, изучая механизм возникновения профессиональной деформации, пришел к выводу, что пусковым механизмом деформации становятся ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Это связано с тем, что профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Уже первые трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности. При неконструктивном разрешении возникающих проблем в процессе адаптации на этапе вхождения в профессиональную деятельность возможно возникновение и развитие деформаций [50].

С.П. Безносков механизм появления профессиональной деформации анализирует с позиции процессов согласования, конфликта или борьбы между личностью и субъектом как составляющими единой структуры индивидуальности в соотнесении этих норм в конкретной ситуации. Нарушение функционирования такого механизма проявляется в ненормальном переносе деятельностных норм в сферу личного общения, поведения, быта [6].

У профессиональной деформации может быть очень сложная динамика проявлений в трудовой деятельности, она может затрагивать разные стороны психики: когнитивную, мотивационную, а также сферу личностных качеств. Результатом профессиональной деформации могут выступать специфические представления и установки, появление определённых личностных черт. Возникновение деформации разных структур личности возможно в результате прогрессивного развития определённых черт характера и познавательных образований, а также

мотивов вследствие высокого уровня специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик обуславливает их проявление не только в профессиональной деятельности человека, но и в других сферах жизни. При этом выполнение профессиональных обязанностей существенно не страдает. Профессиональная деформация может затрагивать мотивационную сферу, что выражается в слишком сильной увлеченности какой-то профессиональной деятельностью при снижении интереса к прочим сферам жизни. «Трудоголизм» является самым известным примером данной деформации. В этом случае большую часть времени человек проводит на работе, думает и говорит только о работе, при этом теряет интерес к другим сферам своей жизни. При «трудоголизме» труд - это своего рода «защита», попытка личности уйти от возникающих жизненных проблем и трудностей. С другой стороны, человек может очень эффективно работать в какой-то области и посвящать этому всё время, и, как результат, у него отсутствуют интересы, активности в прочих сферах жизни. Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-то одной профессиональной сфере. Человек ограничивает свои познания необходимым для эффективного выполнения работы объемом, при этом демонстрируя полную неосведомленность в прочих сферах [10, С.146].

Профессиональная деформация личностных особенностей может появиться также в результате чрезмерного развития одного качества, необходимого для эффективного выполнения профессиональных обязанностей при распространении его влияния на «непрофессиональную» сферу жизни человека. Это находит отражение в профессиональных стереотипах и установках. Они являются определённым уровнем достигнутого мастерства и могут проявляться в знаниях, автоматизированных навыках и умениях, а также в подсознательных установках, которые не загружают сознание. Негативное действие стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в

представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности [22].

Согласно Е.И. Рогову, выделяют четыре вида профессиональной деформации, а именно:

- **Общепрофессиональные деформации.** К ним относятся деформации, свойственные работникам конкретной профессии. К примеру, работникам правоохранительных органов присущ синдром «асоциальной перцепции», когда каждый индивид воспринимается потенциальным нарушителем.

- **Специальные профессиональные деформации.** К ним относятся деформации, возникающие в процессе специализации. К примеру, у прокурора это обвинительная способность, а у адвоката - изворотливость.

- **Профессионально-типологические деформации.** К ним относятся деформации, которые связаны с наложением на человека определенных психологических качеств, отражающихся на структуре профессиональной деятельности.

- **Индивидуальные деформации.** К ним относятся деформации, присущие работникам различных профессий, обусловленные чрезмерным развитием профессиональных качеств.

Впоследствии они приводят к появлению сверх качеств (к примеру, сверх ответственности и трудового фанатизма) [38].

Возникновению профессиональных деформаций могут способствовать такие факторы:

- высокий уровень ответственности за результаты профессиональной деятельности;

- увеличение объема материала, который требуется усвоить;

- перегрузки и частые непредвиденные ситуации;

- боязнь неудач и ошибок;

- трудности в семье, связанные с профессиональной деятельностью (проверка работ дома, дополнительные дела во внерабочее время и пр.);

- сужение профессиональных интересов до узкой области специализации;
- высокий темп жизни;
- аддикция, навязчивая потребность человека в работе;
- необходимость регулярных подработок;
- вечное стремление к конкуренции;
- неспособность к расслаблению;
- нехватка времени, участие в разных видах общественной деятельности [25].

Для осмысления и всестороннего понимания феномена профессиональной деформации очень важно изучить все факторы, обуславливающие ее развитие. Ряд исследователей (Э.Ф. Зеер, Л.И. Анциферова, Е.Ю. Пряжникова и многие другие), выделяют три главные группы факторов:

- Объективные. Они связаны с социально-профессиональной средой и обусловлены характером профессии и имиджем, профессионально-пространственной средой, социально-экономической ситуацией.

- Субъективные. Они обусловлены характером профессиональных отношений и особенностями личности.

- Объективно-субъективные. Они обусловлены профессионализмом руководителя, качеством управления и организацией рабочего процесса.

1. Рассмотрим первую группу факторов:

1) Ухудшение социально-экономических условий жизни. Сюда относится:

- неудовлетворительная заработная плата;
- сокращение рабочих мест;
- ликвидация предприятия;
- переезд и прочие.

Б.А. Сосновская считает, что социальная нестабильность сказывается на уровне профессионализма, развитии самосознания, интеллектуальных

возможностях, тем самым увеличивая критические ситуации в жизни индивида.

2) Возрастные психологические изменения. Выделяют следующие виды психологического старения:

- социально-психологическое (проявляющееся возрастом потребности в одобрении, ослаблением интеллектуальных процессов и пр.);

- нравственно-эстетическое (выражающееся в скептическом отношении к молодежи, навязчивом морализировании, преувеличении заслуг собственного поколения);

- профессиональное (выражающееся в сложностях адаптации к переменчивым условиям, невосприимчивости к разнообразным нововведениям, снижении скорости выполнения профессиональных функций).

3) Эмоциональная напряженность. Высокая эмоциогенность в педагогической сфере, приводит к развитию профессионального стресса, формированию синдрома «эмоционального выгорания».

4) Разные формы психологических защит. Психическая напряженность педагогической деятельности часто сопровождается отрицательными эмоциями, деструкциями ожидания. В таких случаях включаются защитные механизмы психики: рационализация, отрицание, проекция, отчуждение, идентификация.

5) Образование стереотипов профессионального поведения. Стереотипизация вносит значительные искажения в отражение профессиональной действительности и порождает различные психологические барьеры. А.В. Филиппов выделяет несколько типов психологических барьеров:

- организационно-психологические;
- социально-психологические;
- когнитивно-психологические;

- психомоторные.

б) Случайные события и неблагоприятные обстоятельства. Это нарушение реализации профессиональных планов, нарушение привычного течения профессиональной жизни, ситуация невозможности прежнего состояния.

2. Группа субъективных факторов представлена внутренними условиями развития личности, сниженной активностью, необходимой для саморазвития, а также психологическими качествами (агрессивность, пассивность и др.), психофизиологическими свойствами личности (ригидностью, экстернальностью и др.).

1) Неосознаваемые и осознаваемые неудачные мотивы выбора. Уже на стадии профессиональной подготовки у адептов выявлены такие негативные изменения личности, как эмоциональная апатия, деперсонализация и ряд других негативных изменений, что является следствием неудовлетворенности профессиональным образованием и профессиональной подготовкой.

2) Деструкции ожидания. Неудачный опыт адаптации, несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности приводит к профессиональной дезадаптации, что создает предпосылки развитию негативных изменений личности молодого специалиста.

3) Снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы. Многие виды трудовой деятельности не требуют от работника решения сложных и важных интеллектуальных задач, связанных с производственной необходимостью. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают.

4) Индивидуальный «предел» развития работника. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

5) Акцентуации характера. В процессе выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются. Вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности, трансформируются в профессиональные деформации специалиста.

3. Объективно-субъективные факторы детерминации профессиональных деформаций представлены следующим образом:

1) Организация профессионального процесса, качество управления и профессионализм руководителя.

2) Внешняя и внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности. Внешняя оценка успешности опирается на результативность работы. Внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности является результатом соотнесения вознаграждения за труд с представлениями личности о результативности своего труда [1,45].

К профессиональным деформациям у молодых специалистов могут привести:

- высокая напряженность, вызванная спецификой работы;
- неуверенность и боязнь допустить ошибку;
- боязнь произвести плохое впечатление.

В случае педагогов старшего возраста профессиональная деформация может быть вызвана подозрительностью, непониманием, отсутствием желания прикладывать усилия для развития коллектива и всей организации, недоверием друг к другу. Как существенный фактор, влияющий на появление профессиональной деформации, педагоги выделяют состояние хронического стресса, вызванного напряженностью, активными межличностными взаимодействиями и негативными психологическими переживаниями. Можно выделить профессиональные деформации, которые в большей степени влияют на личностные качества, то есть негативные изменения черт характера, которые проявляются как на профессиональном уровне, так и в повседневной жизни [4, 49].

Следовательно, профессиональная деформация - это сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и негативную характеристику, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную сферу личности. Профессиональная деформация может проявляться на разных уровнях и носить как устойчивый, так и эпизодический характер. По мнению ученых, специфические изменения наиболее выражены в коммуникативных и умственных видах труда, в том числе и в педагогической деятельности. Выделяют разные виды профессиональной деформации. Она также имеет структуру, в которой выделяют глубину, широту, скорость и степень. К видам профессиональной деформации относятся: общепрофессиональные, специальные, типологические и индивидуальные.

Говоря о профессиональной деформации, подразумевают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности и приводящую к становлению специфически-профессионального типа личности. После выхода индивида из профессиональной ситуации естественное «выправление» не происходит, а потому он продолжает нести «деформирующий отпечаток» профессии даже в своей личной жизни [58].

1.2. Характеристика профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

Обращаясь к понятию «профессия», Е. А. Климов отмечает, что «профессия» - это судьба, жизненный путь человека, это и образ жизни, и

образ мыслей, и стереотипы восприятия мира, и социальный тип человека» [26].

Педагогическая деятельность относится к той сфере, в которой разнообразие видов профессий достаточно велико - это и учителя, и педагоги дополнительного образования, и логопеды, и тренеры, и воспитатели, и многие другие. На сегодняшний день наиболее изученной в отношении подверженности развитию психического выгорания является профессия учителя. Между тем своеобразие предметно-организационного содержания труда остальных представителей данного вида деятельности указывает на специфичность формирования и развития самого синдрома [32].

Педагог дошкольного воспитания и образования - особая педагогическая профессия, которая относится к профессиям «социального», «коммуникативного» или «помогающего» типа. Ежедневно воспитатель выступает для ребенка, посещающего дошкольную образовательную организацию, первым помощником, проводником в мир знаний и умений, источником справедливости и заботы, примером для подражания и даже просто другом. Воспитатель должен уметь выстроить с детьми отношения доверия и взаимоуважения, которые служат основой для реализации развивающей и воспитательной задач, стоящих перед педагогом дошкольной организации. В течение рабочего дня дошкольный педагог регулярно встречается с непредвиденными и стрессовыми ситуациями, зачастую требующими от него не только педагогической грамотности, но и психологической осведомленности, артистического, дипломатического и организаторского таланта, умения сохранять эмоциональное равновесие [47, С.294].

Фактор повышенной ответственности позволяет отнести ее к числу наиболее стрессогенных профессий, что во многом определяет характер изменений, происходящих с педагогом ДОО с увеличением стажа работы.

Анализ особенностей профессиональной деятельности воспитателя на современном этапе позволяет говорить о наличии достаточно сложных дестабилизирующих условий труда:

- общее падение престижа дошкольного образования, отсутствие четкости в планировании и организации труда;
- наличие профессиональных конфликтов и не всегда благоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности;
- особенности стиля управления (излишне авторитарный блокирует у педагога проявление самостоятельности, осмысленности в принятии решений; мягкий стиль управления, напротив, может способствовать проявлению тревоги, снижению инициативы и пр.);
- завышенные требования со стороны родителей и невозможность разрешить ряд проблем в собственной педагогической практике по причине отсутствия необходимых знаний у педагога ДОО. Так, например, в настоящее время увеличивается количество детей с «особыми» образовательными потребностями [37, С.10].

Исходя из целей, поставленных перед педагогом ДОО (создание условий для успешной социализации детей, построение содержания образования с учетом возрастно-нормативных моделей развития), существует необходимость обеспечить нормы развития для разных категорий детей. Однако на практике зачастую это невозможно по причине отсутствия специальных знаний у педагога в области сопровождения «особого» ребенка. Данная ситуация влечет за собой снижение качества труда, изменение профессиональной самооценки педагога и закономерный рост недовольства со стороны родителей. Пребывание педагога длительное время в ситуации сверхсильного психоэмоционального напряжения может способствовать развитию неконструктивных форм взаимодействия со стрессом, при которых вместо активных действий, позволяющих адекватно справиться с ситуацией, педагог демонстрирует высокую степень приспособления к

неблагоприятным условиям, что часто сопровождается использованием большого количества психологических защит [39, С.48].

Один из вариантов развития профессиональных деформаций, по мнению исследователей (Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова и др.), состоит в заострении некоторых необходимых для профессии профессионально значимых качеств, которые, развиваясь в режиме профессиональной деятельности, с годами «эксплуатируются» и попадают в разряд нежелательных. В отношении педагогической профессии решение профессиональных задач всегда подразумевает включение педагога в различные ситуации профессионального общения. Обеспечивая успешность профессиональной деятельности, чрезмерное развитие навыков педагогического общения на уровне появления профессиональных деформаций может быть представлено как повышенная словоохотливость и невнимание к собеседнику (в этом случае общение приобретает большую, порой неоправданную выраженность в режиме профессиональной деятельности и вне профессиональной среды); чрезмерное внимание к выстраиванию технологически правильных диалогов может со временем превратить речь в набор речевых штампов, лишая общение непосредственности и открытости. Кроме этого, педагогическое общение в режиме педагогической практики имеет некоторые особенности: догматизм, поучающая манера речи, ее упрощенный до уровня понимания ребенком характер. Постоянное стремление к упрощению информации, характерное для воспитателей и широко представленное в педагогической практике, может постепенно приводить к сужению восприятия педагога, стремлению более упрощенно оценивать профессиональные ситуации, а также возникающие в жизни специалиста события, и в результате - развитие так называемой «детской картины мира» [3,8].

Доминантность - еще одна профессионально обусловленная характеристика, связанная с необходимостью управлять детским

коллективом, решая профессиональные задачи. Увеличение количества детей в группах, представленность так называемого «сложного» контингента требует от педагога ДОО высокого профессионализма в области установления взаимоотношений. Не владея определенными знаниями в области психологии, педагог, организуя детский коллектив, зачастую склонен использовать более жесткие методы воздействия. Это приводит к формированию излишней властности, категоричности, стремлению навязать свой образ Я воспитанникам и окружающим взрослым [17, С.18].

По мнению ряда ученых, некоторые виды профессий, представители которых обладают трудно контролируемой властью и ощущают, что от них зависят судьбы, жизнь других людей, могут предрасполагать к профессиональным деформациям, к развитию таких качеств, как черствость, властность, бездушие, отгороженность от переживаний другого человека [18].

Рассматривая фактор влияния власти на человека в профессии, Е. А. Климов отмечал, что под влиянием власти может сложиться «командный стиль общения, безоглядное отношение к своему мнению, как единственно возможному, нетерпимость к «знаковости», привычка оскорбительно указывать на ошибки, часто одергивать, критиковать» [28].

Описывая варианты профессиональных деформаций педагога ДОО, особый интерес представляет анализ объекта труда, который в любой профессии определяет характер профессиональных деформаций. В самом общем виде объектом труда воспитателя является ребенок - его характер, мировоззрение, привычки, особенности его психофизиологии и анатомии, специфика его внутреннего мира. Постоянно фиксируя проявления ребенка, педагог проживает определенное время в логике Другого, что и создает предпосылки для развития профессиональных деформаций. Можно предположить, что ориентация на объект труда приводит к тому, что воспитатель, работая с маленькими детьми, вынужден упрощать свое

поведение, менять манеры вербального и невербального общения, подстраиваясь под особенности детских типов реагирования [22, С.150].

Открытость эмоциональной сферы, непосредственность и спонтанность реакций, эмоциональная восприимчивость, манерничанье, стремление к признанию, демонстративность поведения, слабый самоконтроль, свойственные ребенку-дошкольнику, могут проявляться у педагога ДОО в результате чрезмерного погружения в профессию [5].

Подводя итог проведенного анализа, отметим, что характер встречаемых проблемных ситуаций, многообразие выполняемых функций, длительность и глубина выстраиваемых коммуникаций, высокая стрессогенность и ответственность за результат воспитательной и образовательной деятельности, а также за жизнь и здоровье детей указывают как на специфичность деятельности воспитателей ДОО, так и на специфичность факторов, вызывающих развитие психического выгорания воспитателей дошкольного образования [23].

1.3 Педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

На современном этапе проблема профессиональной деформации личности педагога носит междисциплинарный характер и рассматривается с разных точек зрения. Вместе с тем, анализ современных источников по данному вопросу (С.П. Безносова, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, Е.И. Рогова, Э.Э. Сыманюк, Т.В. Форманюк и др.) показывает, что аспекту создания условий профилактики профессиональной деформации личности педагогов дошкольной организации уделяется недостаточное внимание [44, С.55].

Основываясь на исследованиях А.К. Мынбаевой, Л.С. Павловой, Н.В. Прокопцевой, А.М. Самургановой, И. В. Холодной и др. мы

определили содержание понятия «профилактика профессиональной деформации личности педагога», под которым понимаем комплекс предупредительных мероприятий (создание условий, мер), ориентированных на выявление предпосылок деформации у педагогов и стимулирующих специалистов к их самоустранению [13, С. 296].

Для того, чтобы процесс профилактики преодоления профессиональной деформации личности педагога дошкольной образовательной организации был эффективен, мы разработали её модель.

В.А. Штоф отмечает, что «под моделью понимается такая мысленно представляемая, или; материально реализованная система; которая; отражая или воспроизводя объект исследования, способна заменить его так, что её изучение дает нам новую информацию об объекте [1,36].

Создавая модель, мы помнили, что в образовательном учреждении реализуется не модель, а реальный процесс, и на основании этого выделили существенные компоненты модели профилактики и преодоления профессиональной деформации личности педагогов дошкольной образовательной организации. Этими компонентами стали:

- цель;
- этапы профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности педагогов дошкольной образовательной организации;
- условия и формы реализации данных этапов;
- образовательный результат и показатели его оценки.

Приоритетной целью нашей модели мы определили создание условий, направленных на предупреждение и коррекцию профессиональной деформации педагогов ДОО [36,42].

Нами была создана концентрическая модель, в которой каждый концентр соответствует определенному этапу. Идея модели основана на последовательной поэтапной профилактике и преодолении

профессиональной деформации личности педагогов дошкольной образовательной организации.

Целью подготовительного этапа реализации модели явилось изучение опыта и разработка программы по созданию условий, направленных на предупреждение профессиональной деформации педагогов ДОО.

На основном этапе проходила реализация условий, направленных на предупреждение профессиональной деформации педагогов дошкольного образования. Содержание работы данного этапа осуществлялось через концентры, совпадающие с условиями, выделенными нами в гипотезе:

1 концентр (мотивационный) - формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе. Большинство педагогов знают о том, что важно заниматься профилактикой профессиональных деформаций, однако, на практике существующие знания применяют лишь немногие педагоги. Напрашивается вывод о том, что мало знать, необходимы некоторые внешние и (или) внутренние стимулы, которые заставляли бы педагога осуществлять его желаемую деятельность. Таким стимулом, с нашей точки зрения, является формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе [44].

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового или учебного коллектива, которые определяют его основное настроение.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признается право принятия значимых для коллектива решений.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег - от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям. Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются вопросы эффективной организации образовательного процесса. Забота о человеческом факторе, а это значит о психологическом климате в коллективе, является условием успешной деятельности коллектива. Если в коллективе создана атмосфера поиска, радости, интереса, сотворчества - все это является условием становления личности, коллектива, учреждения образования [53].

Сплочение педагогического коллектива нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности (профессионально-педагогической, общественной и др.), в общении. В коллективе должны создаваться такие условия, чтобы ни один педагог не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Нельзя упускать из поля своего зрения характер межличностных отношений (симпатий, антипатий и др.), коммуникативных связей внутри групп, из которых коллектив неизбежно состоит или которые неизбежно образуются в нем в конкретной ситуации. Сплочению педагогов в коллектив способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности. Очень важно, чтобы педагоги в этих

делах смогли реализовать свои возможности, творческие черты своей личности.

Реализация этого концентратора стала эффективной с использованием следующих форм: тренингов, деловых игр, семинаров-практикумов. Мы считаем, что на данном этапе у педагога нужно повышать следующие показатели эффективной профессиональной деятельности: удовлетворенность трудом воспитателя, осознание профессиональной мотивации, желание заниматься своей профессиональной деятельностью, сплоченность и организованность членов коллектива, мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе [21,46].

2 концентратор (когнитивный) - повышение уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию. Содержание данного концентратора основано на том, что у педагогов не только формируются теоретические представления о профессиональных деформациях, но и устанавливаются взаимосвязи между профессиональной деформацией и саморазвитием, непрерывным образованием и самообразованием.

Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью каждого педагога. Общеизвестно, что только те знания становятся убеждениями человека, которые им получены самостоятельно, обдуманы и пережиты. А это возможно только в результате самостоятельной работы по самообразованию.

Самообразование - это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Педагог должен в течение учебного года или другого периода времени углубленно заниматься проблемой, решение которой вызывает определенные затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребенка. Педагогу не обойтись без серьезных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросов. Только путем самообразования и творческих поисков педагог придет к своему мастерству. Именно поэтому постоянное стремление к самосовершенствованию должно стать потребностью каждого педагога дошкольного учреждения.

На данном этапе у педагога, на наш взгляд, должны быть сформированы следующие показатели профилактики профессиональной деформации: стремление к саморазвитию, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой профессиональных деформаций. Реализация этого концепта эффективна с помощью следующих форм: тренингов, деловых игр, семинаров-практикумов [13,53].

3 концепт (поведенческий) - формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов. Без целенаправленного формирования навыков стрессоустойчивости и навыков саморегуляции практически невозможно осуществлять качественную профилактику профессиональной деформации педагогов ДОО.

Стрессоустойчивость педагога - важнейший фактор обеспечения эффективности и надежности профессиональной деятельности. Стрессовые состояния помимо угрозы физическому и психическому здоровью существенным образом снижают успешность и качество выполнения работы, увеличивают уровень психофизиологической цены деятельности, а также могут иметь целый ряд неприемлемых социально-экономических и социально-психологических последствий: снижение

удовлетворенности профессиональной деятельностью, деформация личностных и характерологических качеств личности педагога.

Стрессоустойчивость - индивидуальная способность организма сохранять нормальную работоспособность во время действия стрессора. Роль стрессоустойчивости в профессиональной деятельности педагога напрямую связана со структурами его внутреннего мира (убеждениями, устремлениями, ценностями). Педагог, например, обладающий, высокой стрессоустойчивостью, воспринимает проблемные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности, не как стрессовые, угрожающие, а как требующие разрешения, что стабилизирует его профессиональную направленность. Педагогическая компетентность является гармоничным сочетанием стрессоустойчивости, необходимая для успешного осуществления педагогической деятельности.

Стрессоустойчивость не является врожденным свойством личности и зависит от уровня сформированности навыков эмоциональной саморегуляции (саморегуляция - воздействие личности на саму себя с целью приведения собственного функционирования в нормальное состояние) [58].

Используя методы саморегуляции, педагог получает возможность спокойно проанализировать ситуацию, сохранить в сложных эмоциональных условиях благоприятное для успешной работы психическое состояние.

Эффективность реализации этого концентра обусловлена использованием следующих форм: тренингов, мини-лекций как составной части тренингов. В рамках данного концентра мы намереваемся сформировать следующие показатели профилактики профессиональной деформации: стремление к саморазвитию педагога, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой профессиональных деформаций [52].

Все три концентри взаимосвязаны между собой. Реализация второго этапа позволит перейти на третий итоговый этап, цель которого - анализ результатов внедрения программы, направленной на профилактику профессиональных деформаций.

Содержание работы:

- проведение анкетирования;
- подведение итогов работы;
- изучение и сравнительный анализ полученных результатов (до и после внедрения программы).

В качестве идеального результата мы хотели бы видеть отсутствие симптомов профессиональной деформации педагогов, овладение умениями преодолевать профессиональные трудности самостоятельно.

Итак, представленная профилактическая модель позволит, на наш взгляд, эффективно осуществлять предупреждение профессиональной деформации личности педагога дошкольной образовательной организации.

Вывод по главе

Проведенный теоретический анализ исследований по проблеме профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации позволил решить стоящие перед нами задачи и сделать следующие выводы.

В рассмотренных исследованиях нами выделены основные положения понятия «профессиональной деформации». Сущность профессиональной деформации личности заключается в том, что это явление представляет собой результат специфических личностных изменений, происходящих у специалиста в ходе выполнения профессиональной деятельности под влиянием различных факторов. К последним в научной литературе относят факторы, обусловленные

спецификой профессиональной деятельности, личностными особенностями специалиста и социально-психологическим климатом в коллективе.

Профессиональной деформации подвержены представители всех профессий, но наиболее уязвимыми являются педагогические работники, профессиональная деятельность которых относится к социономической сфере, отличается интенсивностью взаимодействия с объектом труда и чрезмерной эмоциональной напряженностью. Под профессиональной деформацией понимают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности и приводящую к становлению специфически профессионального типа личности. После выхода индивида из профессиональной ситуации естественное «выправление» не происходит, а потому он продолжает нести «деформирующий отпечаток» профессии даже в своей личной жизни.

Профессиональные деформации личности имеют свои особенности, структуру и виды. Педагог в своей профессиональной деятельности сталкивается с объективными и субъективными затруднениями: сложность педагогической ситуации, изначально не зависящей от преподавателя, нервно-психические эмоциональные перегрузки в профессиональной деятельности воспитателя негативно сказываются не только на показателях его работоспособности, но и на состоянии его психического и соматического здоровья. Педагогическая профессия относится к разряду таких профессий, которые способны в значительной степени деформировать личность.

Профессиональные деформации, наиболее характерные для педагогической деятельности - это авторитарность, демонстративность, дидактичность, педагогическая агрессия, формализм, консерватизм. Изучение проблем педагогического профессионализма способствовало

разработке теорий преодоления и профилактики педагогических деформаций личности. Преодоление данного феномена основано на профилактике процессов профессиональной деформации уже в процессе обучения специалистов, обучению профессиональной самоактуализации как осознаваемому, активному самопроявлению личности в профессиональной деятельности педагога, а также использование уникальных ресурсов педагогической профессии для развития профессионала как личности, индивида и субъекта деятельности.

Отметим, что эффективность профилактики профессиональной деформации зависит от:

- положительного социально-психологического микроклимата в коллективе;
- уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию;
- формирования стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов.

Сделанные выводы служат основанием для проведения опытно-экспериментальной работы, направленной на подтверждение выдвинутой гипотезы.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профилактике профессиональной деформации педагогов ДОО

2.1. Задачи, методика и результаты констатирующего эксперимента

Проведенный нами теоретический анализ проблемы профилактики профессиональных деформаций педагогов позволил нам предположить, что у педагогов под воздействием специфики профессиональной деятельности, может развиваться профессиональная деформация. Профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Таким образом, цель опытнo-экспериментальной работы - изучить психологические особенности профессиональной деформации педагога и разработать пути профилактики деформаций.

Задачи опытнo-экспериментальной работы:

- организовать и провести опытнo-экспериментальную работу по диагностике сформированности профессиональной деформации в педагогической деятельности;
- на основании результатов диагностики разработать профилактическую программу;
- провести оценку эффективности апробации программы профилактики профессиональных деформаций педагогов.

Для отслеживания результативности работы мы выбрали следующие критерии:

- выраженность компонентов профессиональных деформаций: авторитарность, ригидность, не критичность;
- удовлетворенность работой;

- симптомы эмоционального выгорания: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, деперсонализация, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Показателями являются:

- уровень выраженности компонентов профессиональных деформаций: авторитарность, ригидность, некритичность;

- уровень удовлетворенности работой (вполне удовлетворен, удовлетворен, не вполне удовлетворен, не удовлетворен, крайне неудовлетворен);

- степень выраженности симптомов эмоционального выгорания: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально- нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, деперсонализация, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Исследование проходило с ноября 2016 года по апрель 2017 года на базе МБДОУ ДС № 394 г. Челябинска. Выборку испытуемых составили 30 педагогов. Возраст испытуемых варьирует от 26 до 65 лет, стаж работы, от года до 35 лет (5 педагогов (16%) - стаж работы до 5 лет, 12 педагогов (40%) - стаж работы от 5 до 10 лет, 13 педагогов (44%) - стаж работы - более 10 лет).

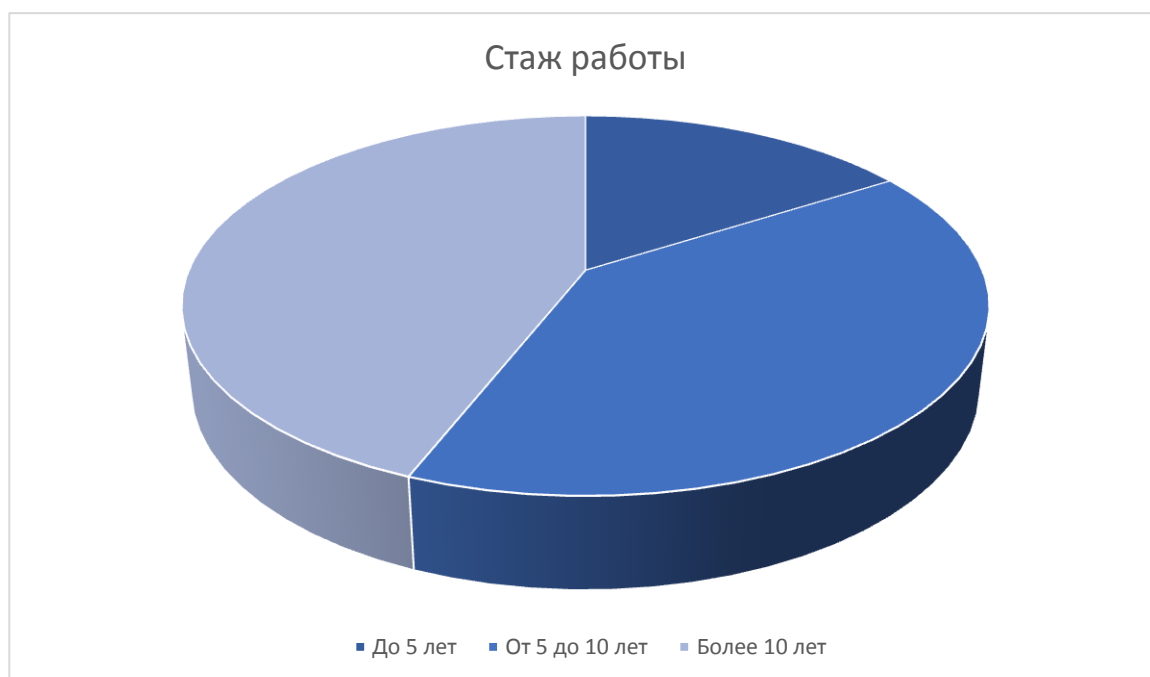


Рис. 1. Стаж работы педагогов в образовательных организациях.

В качестве методик исследования нами были выбраны следующие:

1. Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел) (Приложение 1). Методика включает 69 утверждений. Для ответов испытуемых предлагается дихотомическая шкала, испытуемые должны согласиться либо нет с предлагаемыми утверждениями. Показателем профдеформации личности служила сумма всех баллов, которые были получены в соответствии с ключом и переведены согласно таблице норм в баллы. Опросник включает в себя 3 шкалы:

Шкала 1 - авторитарность, как социально-психологическая характеристика личности, которая отражает желание максимально подчинить партнеров по общению и взаимодействию своему вниманию.

Шкала 2 - ригидность, как затрудненность в изменении намеченной программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки.

Шкала 3 - некритичность, как характеристика личности, которой свойственны: неспособность к адекватному оцениванию собственных действий, ненастойчивость, неспособность к новаторским и компромиссным решениям, неготовность исправлять ошибки и принимать новые формы знаний.

2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой (Приложение 2).

Данная методика содержит 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов. Обработка и оценка результатов сводятся к суммированию баллов, отмеченных на бланке анкеты.

Итоговый показатель принимает значение в диапазоне 14 - 70 баллов. В случае равенности результата 40 и больше баллам, говорят о неудовлетворенности человека профессиональной деятельностью. В противном случае, если результат меньше 40 баллов, то говорят о удовлетворенности своей работой.

Также данная методика может быть использована, чтобы оценить удовлетворенность работой отдельной группы или всего коллектива. В этом случае нужно брать среднее значение показателей.

3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко (Приложение 3).

Методика содержит 84 утверждения, перед испытуемым поставлена задача выразить свое отношение к данным утверждениям в виде однозначных ответов: «да» или «нет». С помощью этой методики можно выделить 3 фазы развития стресса, а именно: «напряжение»; «резистенция»; «истощение». Каждой из перечисленных фаз присущи ведущие симптомы «выгорания» и разработаны методики количественного определения уровня их выраженности.

В соответствии с задачами нашего исследования было проведено изучение профессиональных деформаций личности педагогов. Когда нами были получены данные об общем уровне профессиональной деформации педагогов, мы смогли перевести их в проценты и проанализировать выраженность профессиональной деформации личности у респондентов (рис. 2).



Рис. 2. Процентное распределение испытуемых по уровням сформированности профессиональных деформаций личности.

Как видно из рисунка 2, в нашей выборке лишь 10% испытуемых показывают низкий уровень профессиональной деформации личности, при этом 38% испытуемых демонстрируют высокий уровень деформации и 52% педагогов - средний. Следует отметить, что высокий уровень профессиональной деформации личности педагогов ДОО, который мы выявили, требуется воспринимать также как свидетельство того, что педагоги очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении. В то же время такая фиксация преимущественно имеет механический характер, она не сопровождается осознанием места деформации в педагогической

деятельности и необходимости ее преодоления. Кроме этого представим выраженность компонентов профессиональных деформаций у педагогов (рис.3).

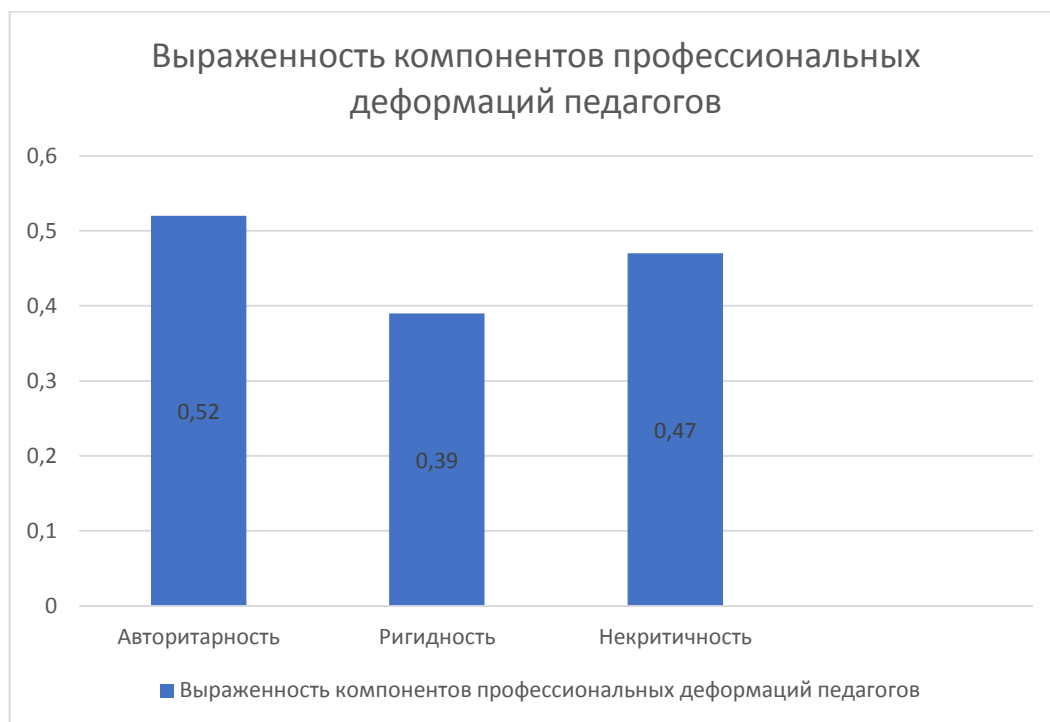


Рис. 3. Выраженность компонентов профессиональных деформаций педагогов.

В соответствии с рисунком 2 мы видим, что у обследованных нами педагогов в наибольшей степени профессиональная деформация личности педагогов представлена чертами авторитарности (0,52), далее по степени выраженности следует некритичность (0,47) и в наименьшей степени деформация личности педагогов проявляется в виде ригидности (0,39).

Данные результаты свидетельствуют о том, что в ходе профессионального становления деформирующее влияние педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми. Кроме этого педагогам характерно наличие

некритичности, что проявляется в том, что педагоги в своей профессиональной деятельности перестают критично воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом. Наличие ригидности у педагогов может говорить о том, что у них формируется стереотипизация поведения, но это выражено в меньшей степени, чем авторитарность и некритичность как черты личности.

Далее нами была изучена степень удовлетворенности своей работой педагогов. На рисунке 4 представлены результаты анализа степени удовлетворенности своей работой педагогов ДОО.

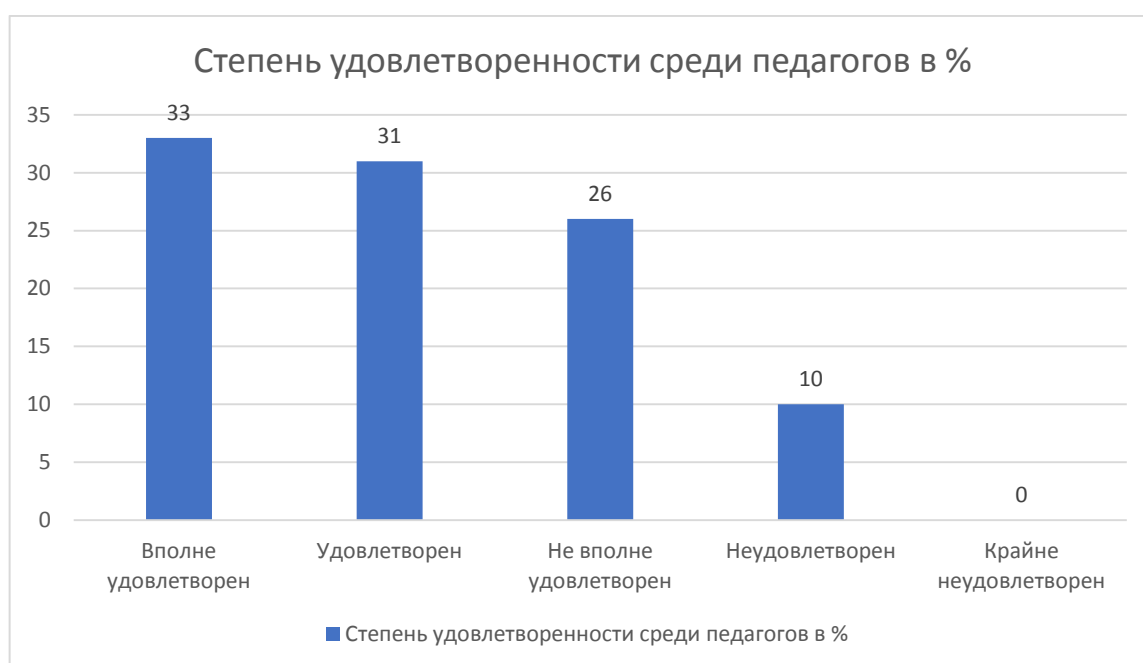


Рис. 4. Процентное распределение педагогов по степени удовлетворенности работой.

Как видно из рисунка 4, большинство педагогов (33%) вполне удовлетворены своей работой, 31% высказались, что в целом удовлетворены своей педагогической деятельностью, 26% педагога не вполне удовлетворены и 10% респондентов указали, что они не удовлетворены своей работой. Среди испытуемых отсутствуют педагоги, которые были бы крайне неудовлетворены своей работой. Следовательно,

мы видим, что большинство педагогов удовлетворены своей работой, деятельностью начальника, зарплатой и другими параметрами своей профессиональной деятельностью. Но часть педагогов выражают неудовлетворенность своей работой, ее условиями, организацией, возможностью карьерного роста, а также финансовой составляющей.

В рамках данной работы нами было изучено и эмоциональное выгорание педагогов, что также является одним из компонентов профессиональной деформации личности (рисунок 5).

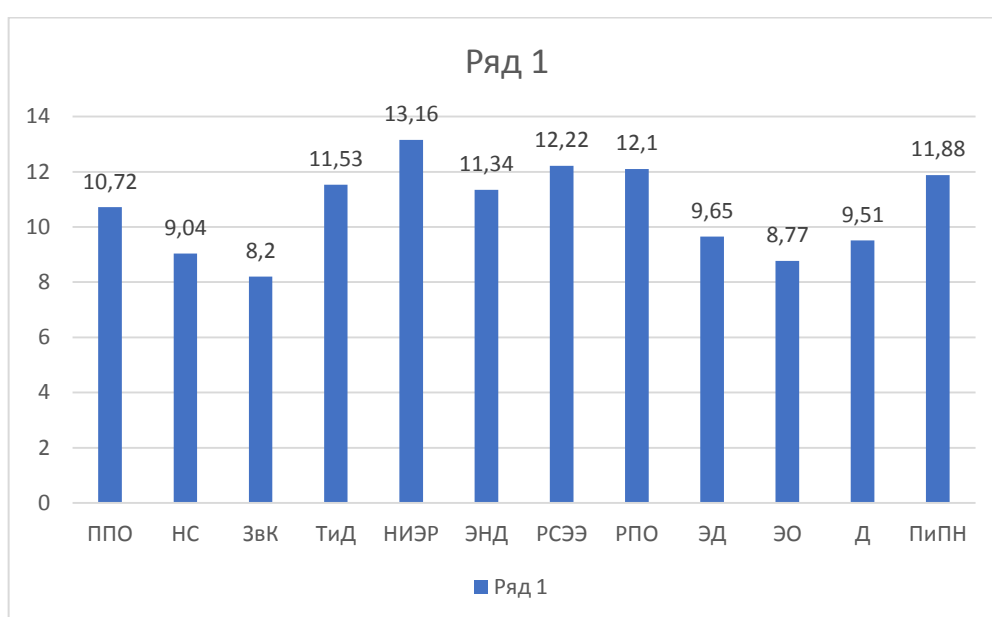


Рис. 5. Степень выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах).

Условные обозначения:

ППО - переживание психотравмирующих обстоятельств;

НС- неудовлетворенность собой;

ЗвК - загнанность в клетку;

ТиД - тревога и депрессия;

НИЭР- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;

ЭНД - эмоционально- нравственная дезориентация;

РСЭЭ - расширение сферы экономики эмоций;

РПО - редукция профессиональных обязанностей;

ЭД - эмоциональный дефицит;

ЭО - эмоциональная отстраненность;

Д - деперсонализация;

ПиПН - психосоматические и психовегетативные нарушения.

В группе педагогов нет сложившихся симптомов, все симптомы или находятся на стадии формирования, или не сложившиеся. Так, самым выраженным из формирующихся симптомов является «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ($X=13,16$). За ним располагаются «расширение сферы экономии эмоций» ($X=12,22$), «редукция профессиональных обязанностей» ($X=12,1$), «психосоматические и психовегетативные нарушения» ($X =11,88$), «тревога и депрессия» ($X=11,53$), «эмоционально-нравственная дезориентация» ($X =11,34$) и «переживание психотравмирующих обстоятельств» ($X =10,72$).

Следовательно, педагогам свойственна разная степень выраженности склонности к воспоминаниям травмирующих ситуаций, нервозности, к формированию беспочвенной тревоги, подавленности, экономии эмоций, тенденции к самооправданию, вытеснению из сознания неприятных фактов, уходу от общения, формализации общения, они замыкаются с целью восстановления душевных сил, у них возникают психосоматические расстройства. Выявлено также пять не сложившихся симптомов, к которым относятся «эмоциональный дефицит» ($X=9,65$), «деперсонализация» ($X=9,51$), «неудовлетворенность собой» ($X=9,04$), «эмоциональная отстраненность» ($X=8,77$) и «загнанность в клетку» ($X =8,2$).

Следовательно, педагогов отличает умение входить в положение других людей, соучаствовать, сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, пробуждать, усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу, сохранение интереса к людям, адекватная самооценка, удовлетворенность собой, эмоциональное реагирование, осознание перспектив на будущее. Результаты анализа степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания представлены на рисунке 6.



Рис. 6. Степень выраженности фаз синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах).

Примечание: 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;
37-60 баллов - фаза в стадии формирования;
61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Все фазы в группе респондентов находятся на стадии формирования: фаза напряжения - 39,8 балла, фаза резистенции - 48,52, фаза истощения - 39,72 балла. Подводя итоги проведенной работы, следует отметить, что 38% обследованных педагогов демонстрируют высокий уровень профессиональной деформации, у педагогов выражены черты авторитарности, некритичности и ригидности. Кроме этого, мы выяснили, что 36% педагогов недовольны своей работой. В группе педагогов общеобразовательных школ нет сложившихся симптомов, все симптомы или находятся на стадии формирования, или не сложившиеся. Так, самым выраженным из формирующихся симптомов является «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», за ним располагаются «расширение сферы экономии эмоций», «психосоматические и

психовегетативные нарушения», «тревога и депрессия», «переживание психотравмирующих обстоятельств». Педагогам свойственна разная степень выраженности склонности к воспоминаниям травмирующих ситуаций, нервозности, к формированию беспочвенной тревоги, подавленности, экономии эмоций, тенденции к самооправданию, вытеснению из сознания неприятных фактов, уходу от общения, формализации общения, они замыкаются с целью восстановления душевных сил, у них возникают психосоматические расстройства.

Таким образом, возникает потребность проведения профилактической работы с педагогами по предупреждению профессиональных деформаций личности. Испытуемые были разделены нами на две группы: 1 группа - контрольная (n=15), 2 группа - экспериментальная (n=15). С экспериментальной группой была проведена работа, направленная на профилактику профессиональных деформаций личности.

2.2. Организация работы по профилактике профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации

Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы нами была разработана и апробирована программа профилактики профессиональной деформации педагогов ДОО на базе МБДОУ ДС № 394 г. Челябинска.

Актуальность программы обусловлена отношением профессии педагога к стрессогенным профессиям, требующим от воспитателя больших резервов саморегуляции и самообладания. Согласно ряду социальных исследований, работа педагога относится к самым эмоционально напряженным профессиям. Трудовая деятельность вызывает эмоциональное напряжение, проявляющееся понижением работоспособности и в снижении устойчивости психических функций.

Зачастую педагоги очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении. В то же время такая фиксация преимущественно имеет механический характер, она не сопровождается осознанием места деформации в педагогической деятельности и необходимости ее преодоления. В ходе профессионального становления деформирующее влияние педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми. Кроме этого педагогам характерно наличие не критичности, что проявляется в том, что педагоги в своей профессиональной деятельности перестают критично воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом. Наличие ригидности у педагогов может говорить о том, что у них формируется стереотипизация поведения, но это выражено в меньшей степени, чем авторитарность и не критичность как черты личности.

Эта программа направлена на профилактику и коррекцию компонентов профессиональных деформаций личности (не критичности, ригидность, авторитарности), повышения удовлетворенности своей профессиональной деятельности, становления у воспитателей навыков саморегуляции и управления своим психоэмоциональным состоянием, развития навыков положительного самовосприятия. Все навыки, которые формируются в данной программе необходимы в профессиональной деятельности не только педагогам и руководителям образовательных учреждений, но и педагогам-психологам.

Цель программы: профилактика профессиональных деформаций педагогов.

Задачи программы:

- развитие критичности личности как важнейшего свойства субъекта деятельности и поведения;

- снижение уровня ригидности, авторитарности личности;
- повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности и удовлетворенности собой;
- обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- снижение уровня тревоги, эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности личности;
- развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

1. «Здесь и сейчас».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

Сроки реализации программы: продолжительность программы - 20 часов. Периодичность занятий - 1 раз в неделю, всего - 10 занятий; продолжительность занятия - 2 академических часа. Группа состоит из 15 человек (воспитатели).

Участники - педагоги дошкольной образовательной организации.

Условия проведения:

- занятия проводятся в групповой форме на базе дошкольной образовательной организации, в отдельном кабинете;
- занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, способствующее расслаблению, снятию психологических барьеров и мышечно-двигательных зажимов, включенности в работу, повышению настроения.

Оснащение программы - просторное помещение, стулья и столы из расчета на группу, компьютер, проектор, музыкальный центр или

магнитофон, аудиозаписи, бумага, фломастеры, шариковые ручки и цветные карандаши.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности воспитателей.

2. Освоение психотехнических приемов саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

3. Повышение стрессоустойчивости, самооценки, работоспособности, снижение уровня утомления, тревожности и эмоциональной напряженности.

4. Снижение уровня агрессивности и конфликтности в педагогическом коллективе.

План каждого занятия предусматривает следующие части:

1. Вводная часть. Она содержит постановку проблемы, а также разминочные упражнения.

2. Основная часть. Она занимает большую часть времени и позволяет решать поставленные задачи.

3. Заключительная часть.

Таблица 1

Тематическое планирование программы

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Количество часов
1.	Семинар-практикум с элементом тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция, профилактика»	Познакомить педагогов с понятием профессионального выгорания, его симптомами, этапами формирования, причинами возникновения и методами коррекции и профилактики; сформировать в педагогическом коллективе	1. Приветствие собравшихся. - Упражнение «Баланс реальный и желательный»; - Упражнение для педагогов: «Мозговой штурм». 2. Теоретическая часть. 3. Практическая часть: - Упражнение «8 ассоциаций»; - Упражнение «Я работаю	120 минут

		благоприятную психологическую обстановку, способствующую сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	преподавателем»; - Профилактика профессионального выгорания? 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 5. Домашнее задание - выполнить методики.	
2.	Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	1. Введение. 2. Лекция на тему. 3. Практическая часть: - Упражнение «Кто я?»; - Упражнение «Личный герб и девиз»; - Упражнение «Напиши обо мне». 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	120 минут
3.	Тренинг «Коммуникативная компетентность воспитателя»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему. 3. Практическая часть: - Упражнение «Молчанка»; - Упражнение «Слепое слушание»; - Упражнение «Гвалп»; - Упражнение «Активное слушание»; Техники ведения беседы. 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	120 минут
4.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтных ситуациях»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в	1. Введение. 2. Мозговой штурм на тему «Конфликт - это...». 3. Мини-лекция на тему: «Конфликты». 4. Практическая часть: - Самодиагностика. Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»;	120 минут

		конflikте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	-Упражнение «Письмо»; -Упражнение «Сказка о тройке»; -Упражнение «Невидимая связь». 5. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
5.	Тренинг «Целеполагание»	Помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». 3. Практическая часть: - Упражнение «Анкета»; -Упражнение «Карта моей жизни»; -Упражнение «Шесть шагов к достижению цели». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
6.	Психологическая гостиная «Призвание - педагог»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	1. Введение. Знакомство с темой. - Упражнение «Грецкий орех»; - Упражнение «Три цвета личности»; -Упражнение «Я учусь у тебя». 2. Основная часть. -Тест геометрических фигур; -Упражнение «Моя копилка»; -Упражнение «Или - или»; -Упражнение «Мораль сей сказки такова»; -Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»; -Упражнение «Вверх по радуге». 3. Рефлексия. -Упражнения «Круг света». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент». 3. Практическая часть. -Упражнение «Смятая	120 минут

		времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	бумага»; -Упражнение «Поглотители и ловушки времени»; -Упражнение «Матрица управления временем» 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.	1. Введение: -Упражнение «Приветствие»; -Опрос самочувствия. -Процедура «Эмоциональная диагностика»; -Разминка. -Упражнение «Я сильный - Я слабый» 2. Основная часть. -Упражнение «Рисунок Я»; -Упражнение «Дополнительное рисование»; -Упражнение «Я - звезда». 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Опрос самочувствия. -Упражнение «Пожелания по кругу»; -Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
9.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.	1. Введение. Разминка. Упражнение «Картинка» 2. Теоретическая часть. 3. Практическая часть. -Упражнение «Откровенно говоря»; -Упражнение «Молодец!»; -Упражнение «Калоши счастья»; -Упражнение «Плюс-минус»; -Упражнение-медитация «Сад моей души»; - Упражнение «Моя аффирмация» 4. Заключительная часть.	120 минут

			Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
10.	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развить систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.	1. Введение 2. Мини-лекция о профессиональном выгорании. 3. Практическая часть. -Упражнение «Лимон»; -Упражнение «Ластик»; -Упражнение «Моечная машина»; -Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»; -Упражнение «Пять добрых слов»; Повторное тестирование по методикам. 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Притча о колодце; Упражнение обратная связь «Мишень»	120 минут

Примерный конспект занятия «Самооценка и уровень притязаний».

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

Ход занятия:

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

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Кто я?» Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями». Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2) Упражнение «Личный герб и девиз». Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций. Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете

придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть - мои главные достижения в жизни. Средняя - то, как я себя воспринимаю. Правая часть - моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы.

После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

3) Упражнение «Напиши обо мне».

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

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Также не маловажную роль играет профилактика профессиональной деформации.

Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, сотрудник не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального сгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Достижение краткосрочных целей не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию.

2. Использование тайм-аутов. Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны «тайм-ауты», т.е. отдых от работы и других нагрузок. Иногда необходимо «убежать» от жизненных проблем и развлечься, нужно найти занятие, которое было бы увлекательным и приятным.

3. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию. Например, определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь.

4. Профессиональное развитие и самосовершенствование. Одним из способов предохранения от синдрома эмоционального сгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб. Сотрудничество дает ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного коллектива. Для этого существуют различные курсы повышения квалификации, всевозможные профессиональные неформальные объединения, конференции, где встречаются люди с опытом, работающие в других системах, где можно поговорить, в том числе и на отвлеченные темы.

5. Избегание ненужной конкуренции. В жизни очень много ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к «победе» создает напряжение и тревогу, делает

человека излишне агрессивным, что способствует, в свою очередь, возникновению синдрома эмоционального сгорания.

6. Эмоциональное общение. Когда воспитатель анализирует свои чувства и ощущения и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или этот процесс не так явно выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы сотрудники в сложных рабочих ситуациях обменивались мнениями с коллегами и искали у них профессиональной поддержки. Если работник делится своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут найти разумное решение возникшей у него проблемы.

7. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты.

2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы и их интерпретация

На конечном этапе нашей опытно-экспериментальной работы нами была проведена повторная диагностика для выявления достоверности различий в повышении уровня удовлетворенности работой, снижении негативных личностных качеств ригидности, авторитарности, повышении уровня стрессоустойчивости личности с помощью методов и методик, использованных нами на констатирующем этапе экспериментальной работы.

Полученные в результате анализа значения свидетельствуют о существенных отличиях между контрольной и экспериментальной группами. Ранее в работе мы указывали, что перед реализацией программы группы не имели значимых различий по всем исследуемым переменным.

На рисунке 7 наглядно отображены изменения, которые произошли после апробации программы профилактики профессиональной деформации педагогов ДОО.

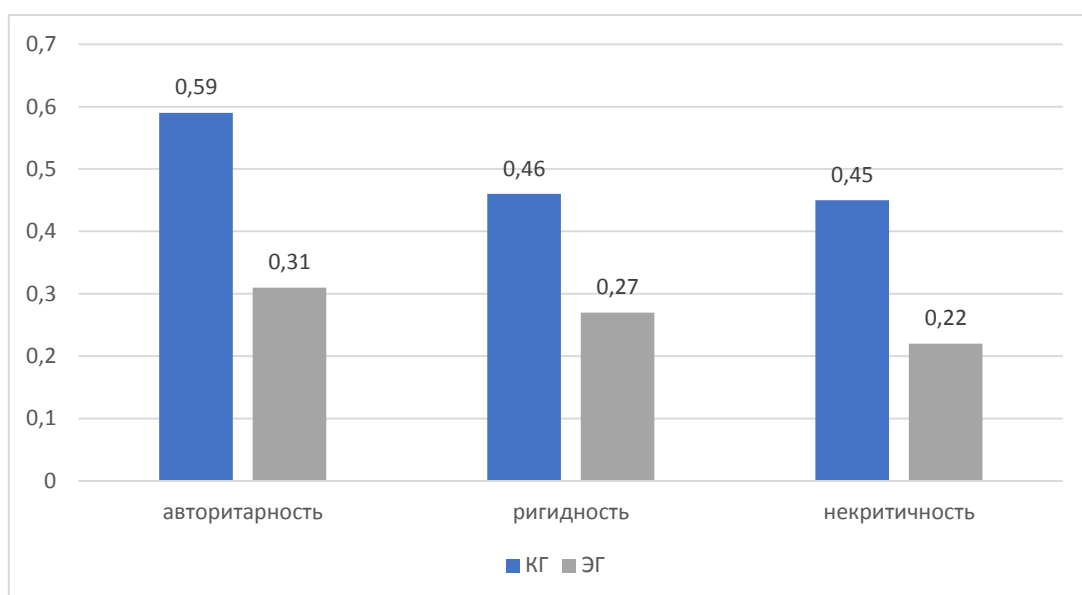


Рис. 7. Повторное исследование компонентов профессиональных деформаций педагогов.

Повторная диагностика испытуемых показала, что между группами имеются значимые различия по шкалам «авторитарность», «ригидность», «некритичность». Показатели экспериментальной группы значительно ниже показателей контрольной группы, что свидетельствует об эффективности проведенных мероприятий.

Также значимые различия в группах испытуемых были обнаружены нами по шкале «удовлетворенности работой».

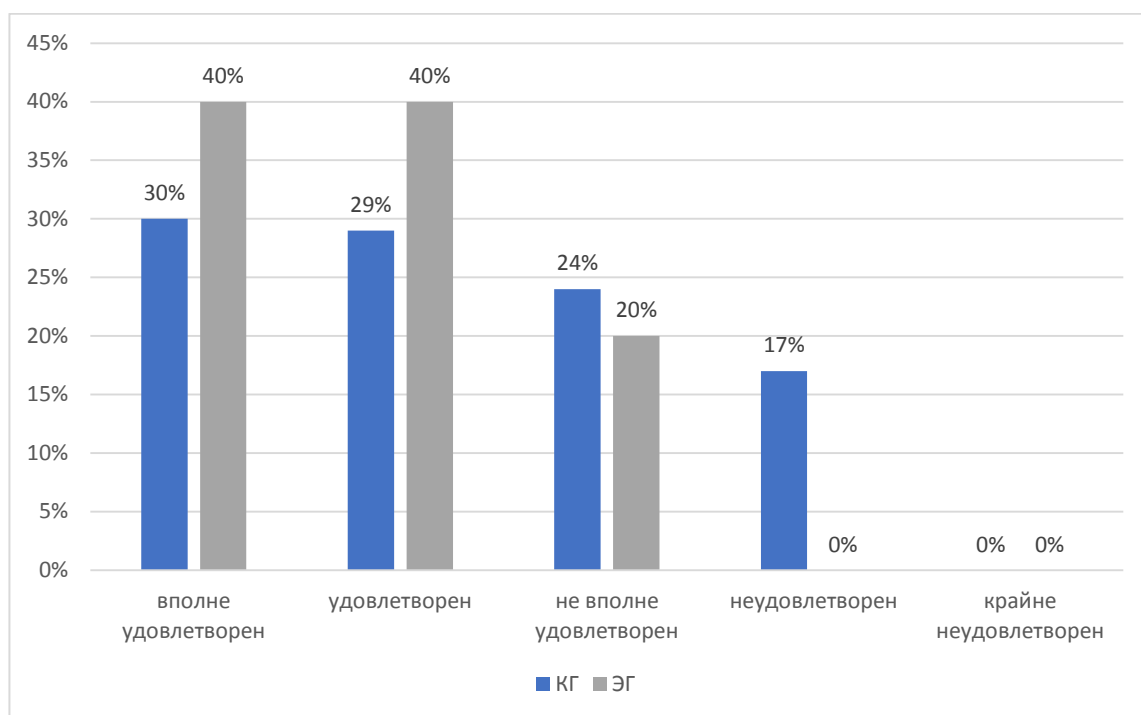


Рис. 8. Процентное распределение педагогов по степени удовлетворенности работой после апробации программы.

Наблюдается достоверный сдвиг в сторону увеличения выраженности удовлетворенностью работой при сравнении данных вторичного исследования контрольной и экспериментальной групп. Это подтверждает эффективность проделанной тренинговой работы и разработанной программы.

Значимые различия обнаружены нами и по шкалам эмоционального выгорания личности педагогов: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку», «тревога и депрессия», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «эмоционально-нравственная дезориентация», «расширение сферы экономии эмоций», «редукция профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные нарушения».

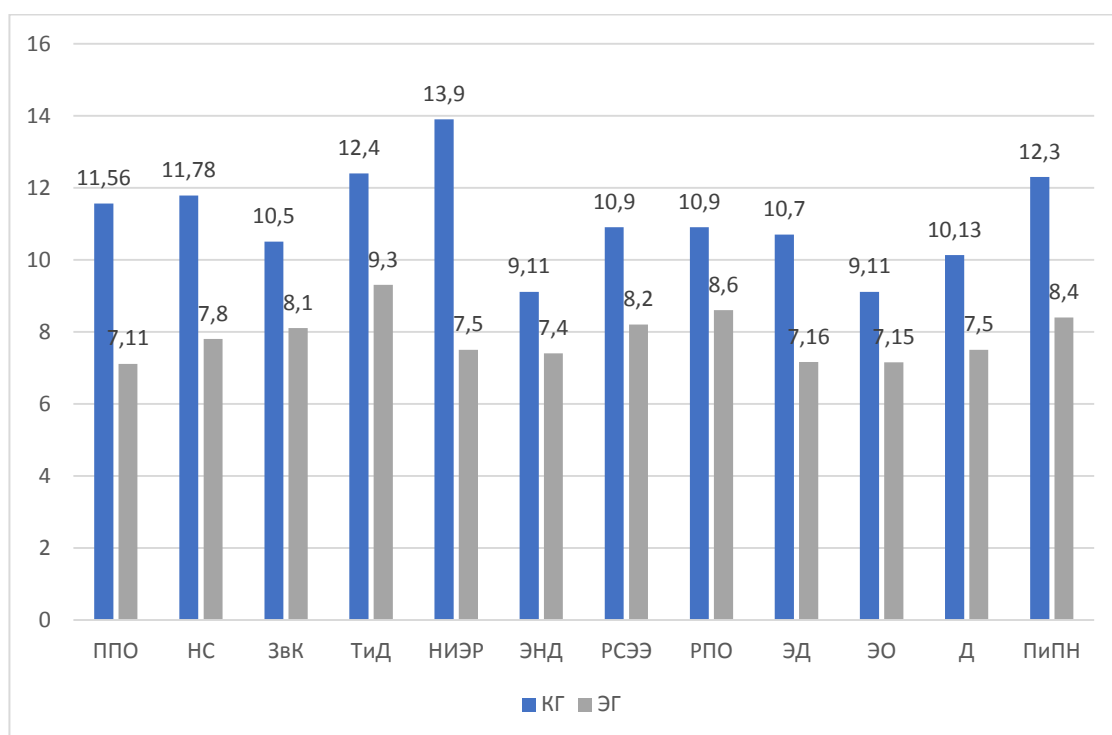


Рис. 9. Степень выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах) после апробации программы.

Выявленные нами различия в группах испытуемых свидетельствуют о том, что реализованная нами программа способствовала улучшению психоэмоционального состояния испытуемых, снижению психоэмоциональной напряженности, снижению уровня утомленности педагогов.

Таким образом, проделанная профилактическая работа показала свою эффективность. В связи с этим, мы можем сделать вывод о том, что наша гипотеза находит свое подтверждение: у педагогов под воздействием специфики профессиональной деятельности, может развиваться профессиональная деформация. Профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Вывод по главе

Изложенные в данной главе материалы позволяют сформулировать следующие выводы, которые дают представление о всей сути содержания данной главы.

Для подтверждения гипотезы исследования была организована опытно- экспериментальная работа на базе МБДОУ ДС № 394 г. Челябинска, который проходил в три этапа.

На констатирующем этапе были подобраны и апробированы методики по выявлению профессиональной деформации педагогов ДОО; выявлен исходный уровень выраженности компонентов профессиональных деформаций, удовлетворенности работой, степень эмоционального выгорания педагога.

Результаты данного этапа эксперимента позволили подтвердить актуальность заявленной нами проблемы как в теории, так и в практике дошкольного образования и необходимость реализации разработанной программы профилактики профессиональной деформации педагогов ДОО.

На начало формирующего этапа большинство педагогов имели низкий уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью, саморегуляции и управления своим психоэмоциональным состоянием.

Формирующий этап был направлен на реализацию программы профилактики профессиональной деформации:

- развитие критичности личности как важнейшего свойства субъекта деятельности и поведения;
- снижение уровня ригидности, авторитарности личности;
- повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельностью и удовлетворенности собой;
- обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;

- снижение уровня тревоги, эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности личности;
- развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Показатели, полученные в результате обработки, свидетельствуют о положительном изменении, что позволяет судить о подтверждении выдвинутой нами гипотезы исследования.

Чтобы предостеречь педагогов от эмоционального выгорания нужно проводить своевременную профилактику и коррекцию. В сфере образования нужно внедрять программы коррекции и профилактики синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов. Программа коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов была реализована успешно, следовательно, цель исследования достигнута, выдвинутая гипотеза подтвердилась.

Заключение

В ходе выполненного исследования нами была проведена теоретическая и экспериментальная работа по профилактике профессиональной деформации педагогов ДОО.

Особенности сложившихся управленческих стереотипов в профессиональной деятельности педагога ДОО являются важной детерминантой появления и развития профессиональных деформаций. Выполнение одних и тех же профессиональных функций, специфический объект труда, чрезмерное развитие определенных профессионально значимых характеристик определяют профиль профессиональных деформаций педагога ДОО. Однако в немалой степени на развитие профессиональных деформаций влияют индивидуальные особенности человека, изначально заданные задатки и установки личности, с которыми человек приходит в профессию.

Интерес к изучению проблемы профессиональных деформаций находит отражение в работах С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, А.К. Марковой, С.Л. Рубинштейна, Е.В. Руденского, Э.Э. Сыманюк, Е.В. Орла и др. Среди педагогических профессий менее всего изучены проблемы развития профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации. В связи с этим постановка проблемы профилактики профессиональных деформаций в контексте анализа профессиональной деятельности педагога дошкольной организации представляется достаточно актуальной.

Проведенный нами теоретический анализ проблемы профилактики профессиональных деформаций педагогов позволил нам предположить, что профилактика профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации будет успешной, если реализовать следующие педагогические условия:

- использовать активные формы и методы профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации;

- организовать сотрудничество педагогов на основе понимания сущности проблемы, форм и методов эффективной профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации.

В связи с этим в исследовании были поставлены и решены следующие задачи:

- 1) изучить состояние исследуемой проблемы в психолого-педагогической литературе, определить перспективные подходы к ее решению;

- 2) спроектировать и апробировать программу профилактики профессиональной деформации педагогов дошкольной образовательной организации;

- 3) разработать психологические рекомендации для воспитателей по профилактике и устранению (самокоррекции) симптомов профессиональной деформации.

В нашей работе была разработана программа профилактики профессиональных деформаций личности педагогов. Развитие критичности личности педагогов, снижение уровня ригидности, авторитарности, повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности и удовлетворенности собой способствует снижению риска формирования профессиональных деформаций педагогов.

Сравнительное эмпирическое изучение показателей профессиональных деформаций педагогов, подвергавшихся и не подвергавшихся тренинговому воздействию, позволило сделать вывод о динамике профессиональных деформаций. Результаты экспериментальной группы показывают, что психопрофилактическая работа дает возможность существенно снизить проявления профессиональной деформации личности

педагога через психологические упражнения, мини-лекции, домашние задания самодиагностику, релаксирующие упражнения.

Полученные результаты исследования применимы в деятельности по управлению, планированию, сопровождению личностного и профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций. Перспективы дальнейших теоретических и эмпирических исследований связаны с углубленным изучением динамики профессиональной деформации личности педагогов с точки зрения возможностей психологической профилактики через психологические тренинги.

Анализ полученных количественных и качественных результатов экспериментальной работы показал, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи решены, цель исследования достигнута.

Список литературы

1. Акиндинова И.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А. Акиндинова, А.А. Баканова // Педагогические вести. СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2013. – № 5. – С. 34.
2. Аршинова В.В. Психологическая безопасность в ДОУ / В.В. Аршинова // Управление ДОУ. – 2003. – № 1 – С.17-22.
3. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. М.: Изд-во «Учитель», 2014. 122 с.
4. Бафаев М.М. Синдром профессионального выгорания как психологическая проблема/ Бафаев М.М., Мухтаров Э.М., Сафаров Д. // Вестник интегративной психологии. – 2013. –Вып. 11. – С. 213-215
5. Бафаев М.М. Симптомы синдрома эмоционального выгорания/ М.М. Бафаев, М.Н. Усманова, З. Мадрахимова // Вестник интегративной психологии. – 2014. –Вып. 12. – С.216-219
6. Бафаев М.М. Экспериментальное исследование влияние эмоционального выгорания на деятельность педагога/ М.М. Бафаев, М.Н. Усманова // PSIXOLOGIIYA. – 2014. –№3. – С. 53-59
7. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности/ С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций/ В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
9. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении/ В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2011. – 105 с.
10. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. –2015. – №2. – С.96–104.

11. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков. – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
12. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н.Е Водопьянова., Е.С Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
13. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 443–463.
14. Волков Б.С. Психология педагогического общения: учебник для бакалавров / Б.С. Волков. – М.: Изд-во «Юрайт», 2014. 333 с.
15. Вьюшкина Д.А. Профессиональная деформация педагога/ Д. А. Вьюшкина // Молодой ученый. – 2016. – №3. – С. 90–92.
16. Грановская Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская – СПб.: Свет, 2007. – 179 с.
17. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / М.Т. Громкова // М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2003. – 415 с.
18. Дружинина В.Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов / Под общей ред. В. Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2005. – 651 с: ил.
19. Дубиницкая К.А. Особенности проявления феномена профессионального выгорания у воспитателей детского сада // Социальная психология малых групп: Материалы I всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора А. В. Петровского. /Отв. ред. М. Ю. Кондратьев. – М: МГППУ, 2009.
20. Ефимова М.В. Профилактическая программа синдрома эмоционального выгорания у воспитателей ДОУ/ М.В. Ефимова // Молодой ученый. – 2016. – №17. – С. 293–297
21. Звездина Г.П. Эмоциональное выгорание воспитателей ДОУ / Г.П. Звездина // Управление ДОУ. – 2014. – №4 – С.15–20.

22. Зеер Э.Ф. Психология профессий/ Э.Ф. Зеер. – М.: Фонд «Мир», 2005. –330 с.
23. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер // 2-е изд. М.: Изд-во «Академия», 2007. – 240 с.
24. Иванова Е.Н. Психология профессиональной деятельности / Е.Н. Иванова // Серия: «Современное образование». М.: Изд-во «ПЕР СЭ», 2011. –336 с.
25. Климов Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие/ Климов Е.А. – М.: Академия, 2004. – 239 с.
26. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения/ Е. А. Климов //М.: Академия, 2004. – 304 с.
27. Козырева О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности учителя/ О.А. Козырева // Дополнительное профессиональное образование. – 2008. – №4(50). – С.24–25
28. Костин Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения/ Е. Ю. Костин // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология, –2013. –№ 2.
29. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. учебное пособие / Е. В. Котова// Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В. П. Астафьева. – Красноярск. – 2013.
30. Кулганов В.А. Профилактика утомления у воспитателей детских садов / В.А. Кулганов // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 3. – С.76–82.
31. Логинова А.В. Профессиональная деформация личности педагога и пути ее преодоления / А. В. Логинова // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 150–152.

32. Лукьянова В.В. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск. гос. ун-т. – Курск, 2008. – 336 с.

33. Майорова Т.Е. Формирование конфликтной компетентности педагогов имеющих профессиональную деформацию: Дисс. ...канд. психол. наук. Санкт-Петербург. – 2010. – 223 с.

34. Маркова А.К. Психология труда учителя/ А. К. Маркова. – М.: Эксмо, 2003. – 298 с.

35. Митина Л.М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы / Л.М. Митина. – М., 2010. –385 с.

36. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. –320 с.

37. Монгуш О.О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения// Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2015 г.). – Самара. – Издательство АСГАРД. – 2015. –С. 47–51.

38. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности/ В.Е Орёл – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 330 с.

39. Орёл В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы/ В.Е Орёл // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.

40. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности/ О.Б. Полякова. – М.: МПСИ, 2008. – 304 с.

41. Прокопцева Н.В. Психолого-педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагога: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Н. В. Прокопцева // Москва, 2010. –182 с.
42. Реан А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей: учебное пособие/ А.А. Реан. – СПб.: Мирт, 2006. – 249 с.
43. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Рогинская // Психологический журнал. – 2012. – Т. 23(3). –С. 85–95.
44. Рукавишников А.А. Опросник психического выгорания для учителей/ А.А. Рукавишников// Руководство. –Ярославль, 2001. – 14 с.
45. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е. М. Семенова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.
46. Скрипкина Т.П. Особенности личностно-профессиональной самореализации воспитателей дошкольных образовательных учреждений // Российский психологический журнал. / Скрипкина Т. П., Ничипорюк Е. – 2014. – Т. 7. – № 2. – С. 7–14.
47. Скрипкина Т.П. Доверие в структуре профессиональной компетентности учителя / Скрипкина Т. П // Российский психологический журнал. – 2013. – Т. 5. – № 1. – С. 45–51.
48. Сыманюк Э.Э. Профессиональные деструкции педагога: методология, теория и практика / Э.Э. Сыманюк. – Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2007. – 307 с.
49. Терпигорьева С.В. Психологическая компетентность воспитателей / С.В. Терпигорьева // Практические семинары для педагогов. – Вып. 2. – Изд. Учитель. – 2012.
50. Усманова М.Н. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога/ М.Н. Усманова., М.М. Бафаев, Ш.Ш. Остонов // Наука. Мысль. – 2014. –№ 10. – С. 23–32.

51. Филина С.В. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы / С.В. Филина // Школьный психолог. – 2013. – № 36. – С. 18–19.

52. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителей / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С. 54–67.

53. Хусяинов Т.М. Причины возникновения синдрома профессионального выгорания у педагогов: Теоретический анализ / Т.М. Хусяинов, М.М. Бафаев, Ш.А. Таджиходжаева // Парадигма. –2016. –№2. – С. 719-729.

54. Штумф В.О. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов: учебное пособие / В.О. Штумф // Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В. П. Астафьева. – Красноярск. –2014.

55. Шурова И.В. Личностное и профессиональное развитие воспитателей дошкольных образовательных учреждений/ И.В. Шурова // Психолог в детском саду. – 2014. – № 1. – С.82–86.

56. Брынских К. Г. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов // Концепт. – 2015. – Спецвыпуск № 08. – ART 75134. – 0,4 п. л. – URL: <http://ekoncept.ru/2015/75134.htm> (дата обращения: 19.12.2016 г.).

57. Прокопцева Н.В. Профилактика профессиональной деформации педагога //Высшее образование в России. – Вып.2– 2015. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-professionalnoy-deformatsii-pedagoga> (дата обращения: 22.01.2017 г.).

58. Сысоева Е.Ю. Профилактика профессиональных деформаций педагога // Вестник Самарского государственного университета. – Вып.11(133) – 2015. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-professionalnyh-deformatsiy-pedagoga> (дата обращения: 26.01.2017 г.).

Приложения

Приложение 1.

Методика диагностики профессиональной деформации личности
учителя (В.Е. Орел, С.П. Андреев.)

Инструкция: Внимательно прочитайте каждое утверждение. Если вы согласны с высказыванием, то в столбце «Ответ» "+", если не согласны, то "-".

1. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть
2. Я теряюсь, если окружающие люди резко не соглашаются с моим мнением.
3. Эффективность деятельности чаще определяется стажем работы.
4. Из всех мнений по спорному вопросу только одно является верным.
5. У меня громкий и четкий голос.
6. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени и мало зависели от везения.
7. Я недоволен нововведениями в нашей школе.
8. Контроль над финансами семьи ведет мой супруг(а).
9. Я всегда адекватно оцениваю знания учеников.
10. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
11. Я много времени уделяю тому, чтобы все вещи лежали на своих местах.
12. Я первым ищу путь к преодолению конфликта.
13. Предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
14. Молодых учителей можно критиковать за отсутствие твердости и дисциплины.
15. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие люди, чем я сам.
16. Я долго настраиваюсь на рабочий лад.
17. Строгий и четко знающий свои обязанности педагог – вот образ идеального учителя.
18. Нужно добиваться своего наперекор обстоятельствам.
19. Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их высказать.
20. Я бываю строг с детьми.
21. Часто делаю вывод, что люди не согласные со мной, профессионально некомпетентны.
22. Мне трудно менять привычный стиль работы.
23. "Хороший педагог, но плохая мать" - это не про меня.
24. Праздники нужно отмечать с родственниками.
25. Мне не нравится, когда окружающие исправляют мои ошибки.
26. Я легко реализую новые идеи.
27. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
28. Отличник в школе не может быть хулиганом на улице.
29. У меня сдержанные жесты, неторопливые ответы, задумчивый взгляд.
30. Я получаю большое удовольствие от работы.
31. Я часто предлагаю новые подходы к решению проблем.
32. Если в транспорте мне наступили на ногу, я просто промолчу.
33. Даже если меня удастся кому-нибудь переспорить, я все равно остаюсь на своей точке зрения.
34. Мне легко удается довести начатое до конца.
35. Не завидую людям, которые стремятся к власти и положению.
36. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю, разумно ли это.
37. Думаю, что другие оценивают меня достаточно высоко.
38. Я бываю мнителен в работе с учениками.
39. Случалось, я пользовался оплошностью человека.

40. Когда я вижу несправедливость, мне просто не удается промолчать.
41. Собственное уважение мне еще нужно заслужить.
42. Охотно выполняю работу в быстром темпе.
43. Меня не за что упрекнуть.
44. Я могу с ходу, не раздумывая включиться в разговор.
45. Мне нравится объяснять одно и то же несколько раз.
46. Большинство школьных реформ меня не удовлетворяют.
47. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только себя.
48. Я согласен с мнением, что двоечника ничем не исправишь.
49. Мне нравится руководить, быть ответственным.
50. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.
51. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
52. Я легко генерирую новые идеи, связанные с работой.
53. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
54. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого-то зависит счастье моей семьи.
55. Уверен, что каждый человек независимо от обстоятельств должен быть сильным и самостоятельным.
56. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
57. Властный голос необходим в моей работе.
58. Когда я вижу, что меня не понимают, я легко отказываюсь от идеи доказать что-либо.
59. Большинство неудач в моей жизни произошли из-за других людей.
60. У меня тяга к перемене мест, и я счастлив, когда брожу где-нибудь или путешествую.
61. Я испытываю большое удовольствие, если мне удается убедить того, кто сильно возражал.
62. Мне трудно отвлечься от начатой работы даже ненадолго.
63. Даже без курсов профподготовки можно добиться повышения по служебной лестнице.
64. Инициатором в разговоре обычно являюсь я.
65. В семейных конфликтах я чаще оказываюсь прав.
66. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
67. Я часто себя ругаю за неправильное решение.
68. У меня достоинств во много больше, чем недостатков.
69. Мне легко удастся переключиться с одного дела на другое.

Приложение 2.

Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.

Анкета, содержащая 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

- 1 балл — вполне удовлетворен;
- 2 балла – удовлетворен;
- 3 балла — не вполне удовлетворен;
- 4 балла - не удовлетворен;
- 5 баллов - крайне не удовлетворен.

Порядок работы. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают анкеты и зачитывают инструкцию: «Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т. п.». Обработка и оценка результатов. Суммируются баллы, от-; меченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70* баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. И соответственно, чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой.

Данная анкета может быть использована и для оценки степени удовлетворенности работой группой работников. В таком случае анализируются средние значения показателей по группе, и оценка производится по следующей шкале:

15-20	баллов	-	вполне	удовлетворены	работой,
21-32	балла	-		удовлетворены,	
33-44	балла	-	не	вполне	удовлетворены,
45-60	баллов	-		не	удовлетворены,

свыше 60 баллов - крайне не удовлетворены.

ТЕСТ «УДОВОЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ»

Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовле творен	Не вполне удовлетворе н	Не удовлет ворен	Крайне не удов летворен
1.Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудозатратам	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	1	2	3	4	5

9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	1	2	3	4	5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
14. В какой степени ваши удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу	1	2	3	4	5

Приложение 3

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко.

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т. е. -к равнодушию).

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны - то знак «—» («нет»).

Текст опросника

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, качественнее, медленно).
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 «свернуть» дело.
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 проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, что я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа приносит мне 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 удается 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) на «хороших» и «плохих».
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, в которой я оказался на работе, 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 удается 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 я 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. Чаще 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

ОБРАБОТКА ДАННЫХ (КЛЮЧ) МЕТОДИКИ ВЫГОРАНИЯ

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», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12-ти симптомов.

« 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), +72(2), +83(10)

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

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ МЕТОДИКИ ВЫГОРАНИЯ БОЙКО В. В.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. 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.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них 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. Опираясь 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.

Приложение 4

Конспекты занятий.

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» воспитателя: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия: познакомить воспитателей с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде; формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности. Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга. Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги, распечатки методики В.В. Бойко.

Участники мероприятия: воспитатели.

1. Приветствие присутствующих.

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

Упражнение «Баланс реальный и желательный».

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

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

Упражнение для учителей: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

2. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же, как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников.

Что такое синдром профессионального выгорания?

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: воспитателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

Составляющие синдрома выгорания.

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.

Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Поле самодиагностики.

Выгорание – длительный процесс. Его симптомы нарастают постепенно, иногда незаметно.

Воспитателям предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносится. Желающие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

Стадии профессионального выгорания:

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;

специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;

исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

снижение интереса к работе; снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;

возникают недоразумения с обучающимися и коллегами, воспитатель в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

нарастание апатии к концу недели;

появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);

повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);

нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями; личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Воспитателям предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким

факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываясь о собственной роли в профессиональном выгорании.

3. Практическая часть.

1. Упражнение «8 ассоциаций». Участникам предлагается в первой колонке таблицы (приложение №1 п.4) записать 8 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое, седьмое и восьмое. Таким образом, во второй колонке получается уже четыре ассоциации. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, - в третьей колонке получаем 2 слова. В последней колонке формулируется одна ассоциация на оба слова из предыдущей колонки.

Итак, у каждого воспитателя получилось образное ассоциативное представление о своей работе. Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы?

В итоге обсуждения следует обратить внимание воспитателей, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

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

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков.

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему?

Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

3. Профилактика профессионального выгорания.

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

Воспитателям предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»)

Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия.

Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния.

В результате обсуждения можно сделать вывод, что воспитатели имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;

прослушивание спокойной, тихой музыки;

общение с супругом(гой), детьми, внуками;

рукоделие;

общение с искусством.

Далее уместно раздать воспитателям рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

4. Домашнее задание: Воспитателям предлагается ответить на вопросы методик В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»; опросника выявления эмоционального выгорания МВИ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методики измерения уровня тревожности Дж. Тейлора.

Результаты диагностик позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с воспитателями.

5. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

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

Ход занятия: 1. Введение в занятие.

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

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Кто я?» Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями». Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2) Упражнение «Личный герб и девиз». Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих

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

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю. Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы.

После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

3) Упражнение «Напиши обо мне»
Ход упражнения: ведущий раздает каждому участнику карточки с возможными качествами человеческого характера: сентиментальный, агрессивный, надежный, стеснительный, робкий, отзывчивый, добрый, гордый и т. д. После этого создаются пары для дальнейших действий. Каждому участнику предоставляется возможность написать коротенькое послание к игроку, который находится с ним в паре. Послание должно содержать сведения о характере адресата. Стиль повествования выбирает сам автор: от официально-делового до публицистического. Негативные качества учитываются наравне с положительными. После завершения первого этапа упражнения ребята обмениваются карточками и по очереди озвучивают написанное. Для того чтобы избежать непристойных и оскорбительных сравнений и характеристик, ведущий настаивает на использовании в сочинении только предложенных заранее эпитетов.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность воспитателя».

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

Ход занятия: 1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность». Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Молчанка».

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое

число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

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

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

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

2) Упражнение «Слепое слушание».

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник. Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих.

3) Упражнение «Гвалп».

Инструкция. Разбившись по парам, разойдитесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно. Время выполнения 10 мин. Обсуждение.

4) Упражнение «Активное слушание». Участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнёра. Эти 9 техник группируются по трём разделам: способствующие пониманию партнёра, не способствующие пониманию партнёра и нейтральные. Техники предъявляются в случайной последовательности. Участников просят оценить по 7-балльной шкале (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3), где оценка -3 означает, что техника совершенно не способствует пониманию партнёра, а оценка +3 – наиболее способствует. В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка). Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...». Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д. В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д. Мы пытаемся вывести

логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...». Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих. Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Следующий этап упражнения – экспериментирование с техниками активного слушания: повторением, перефразированием и интерпретацией.

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

1. Негативная оценка – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.

2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.

2. Замечание о ходе беседы – в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т. д.

3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...». Способствующие пониманию партнера: 1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т. п. 2. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основные идеи, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и др.

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения

в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.
2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».
3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте.

3. Практическая часть:

- 1) Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»
- 2) Упражнение «Письмо».

3) Упражнение «Сказка о тройке». Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна выработать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

А – слепой, но слышит и говорит. В – глухой, но может видеть и двигаться. С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться. Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу.

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

Упражнение «Невидимая связь» Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий заходит внутрь круга и рассказывает вводную историю. « Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения, а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления. «Как непросто всем уживаться друг с другом, - думал мудрец, – что бы такое предпринять? – размышлял он. И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. «Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлой споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился « узловатый ». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый

круг. Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет «резать» руки. Такие отношения некоторые называют «натянутыми». А если, – продолжает ведущий, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло на себя». Некоторые люди, – продолжает ведущий, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: «посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок. Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы: 1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца? 2. Что было легко, а что трудно, в этой игре? 3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Анкета» 1.Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

2.Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?

3.Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?

4.Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?

5.Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?

6.Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и удовлетворенности?

7.Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

2) Упражнение «Карта моей жизни» Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина – значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию.

Цель: Исследовать сферы своей жизни и их соотношение. Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрю подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда считаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...» 2. Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время. 3. По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили.

Вопросы к ширенгу: Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому? Что меня устраивает и вызывает радость? Что меня не устраивает и почему? Что бы я изменил? Какие пути изменений я вижу? Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

3) Упражнение «Шесть шагов к достижению цели» Инструкция: Если у человека есть мечта, ее можно воплотить в жизнь, сначала преобразовать в цель, а потом применить целеполагание и достигнуть. Так что же такое целеполагание? Итак, целеполагание - это понимание и осмысление деятельности человека для дальнейшего

формирования и постановки целей, и затем их реализацию или достижение, наиболее рентабельными средствами, с учетом экономичного использования времени.

Пошаговое целеполагание:

1. Четкая формулировка цели;
2. Записать эту цель;
3. Продумать и записать план действий, для достижения цели;
4. Сделать шаг первый, по плану;
5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем;
6. При достижении цели, обязательно отметить и поощрить себя.

Подробнее о каждом шаге: 1. Четкая формулировка цели: Главным и первостепенным является - определение цели, для этого нужно выделить время для себя, взять ручку и бумагу, сесть и записать витающие в голове мысли – желания, цели, чтобы было можно разобраться с приоритетной. Потом возьмите и разделите лист бумаги пополам, вверху листа напишите все направления и сферы вашей жизни, которые влияют на ваше ощущения и понимание гармоничной жизни. Например – семья, здоровье, работа, саморазвитие, деньги, путешествия и т.д., но напишите не более 8 сфер. В нижней разделенной части – нарисуйте круг и разделите его на сектора, по сферам, которые вы написали выше, которые следует подписать. На каждую линию, которая очерчена сфера – нанесите деления от 0 до 10. Поставьте оценку удовлетворенности на сегодняшний день, по 10 бальной шкале, на соответствующей линии. Затем соедините линии, посмотрите, что получится. Получился ли у вас равномерный круг или колесо вашей жизни? Теперь осталось придумать конкретную формулировку цели, со сроками, в позитивном русле.

2. После этого, как цель определена, запишите её. Всё, что вы не записали -так и останется в голове – мечтой, где она будет также далека, как и звезда. Обязательно записать!

3. Следующий шаг целеполагания - продумать и записать план действий, для достижения цели. Понадобится календарный план, в который вы впишете план, и в дальнейшем все остальные планы также.

4. Есть план, привязанный к срокам и календарю, необходимо сделать первый шаг. До тех пор, пока человек его не сделает, имеется в виду, конкретное действие, то можно считать, что человек, к своей цели не идет, а все еще пытается стартовать. Здесь важно запомнить, что пусть будет несколько фальц-стартов, чем человек погрязнет в усовершенствовании плана до бесконечности.

5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем

6. Когда цель будет достигнута, человеку обязательно нужно отметить и поощрить себя, чтобы закрепился положительный эффект.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – воспитатель».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех» Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в

мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запоминал, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запоминал его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять. Орешки можно подарить участникам на память.

2) Упражнение «Три цвета личности» Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Объясняем значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью.

Затем организуется обсуждение. Таким же способом обсуждаем содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество. Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

3) Упражнение «Я учусь у тебя» Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

2. Основная часть – «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ» Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная

помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1. Тест геометрических фигур. Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг – и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который относится их фигуры). Затем каждая группа делает мини-обзор особенностей своей фигуры – характер и поведение, личностные черты. На этом этапе работы у каждого участника есть возможность сообщить группе о том, что он ошибся с выбором, обосновать, почему он так считает, и перейти в более подходящую для него «фигуру».

Затем группам предоставляется время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы: педагогический девиз; от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает; что у нас хорошо получается, чему мы можем научить; что получается с трудом, «без искорки»; почему без нас детям плохо; какие профессиональные деформации возможны у учителей нашего типа. Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка». Предлагаем стопку карточек с описанием ситуаций. Участники по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в запасниках опыта и личности неожиданные ходы и решения, которые могут сработать в предложенной ситуации. Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках: «Неожиданно среди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?» «Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?» «Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

3. «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ». Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Учитель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

1) Упражнение «Или – или». Предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант, или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале. Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее: сходить с детьми в театр, обсудить спектакль поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее: провести беседу, поговорить «по душам» организовать ролевую игру

Мне интереснее: придумать что-то самой адаптировать готовый вариант

Мне интереснее: работать с мальчиками работать с девочками

После того, как предложим несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию.

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова». Упражнение предваряет небольшой монолог о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попранной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о

реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

Утро вечера мудренее.

Чужая душа – потемки.

Видно птицу по полету.

Без обеда не красна беседа.

Дорога ложка к обеду.

Всякий молодец на свой образец.

На хороший цветок летит и мотылек.

Как проживешь, так и прослывешь.

Кто везде – тот нигде.

Молодость плечами крепче, старость – головою.

4. «ПРИЗВАНИЕ – ПЕДАГОГ». Предлагаем участникам обобщить новые знания и новый опыт, полученные во время данного тренинга. Наша личность ярче всего проявляется в деятельности. Если задуманное дело насыщено важными для нас ценностями и смыслами, если в нем мы можем реализовать самые сильные и любимые стороны своей натуры, – значит, нам удалось совместить профессию и собственную личность. Наша личность зазвучала в работе как уникальный инструмент.

1) Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии». Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок. Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии учителя. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

2) Упражнение «Вверх по радуге». Упражнение способствует стабилизации эмоционального состояния. Участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге. А выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяется трижды, затем желающие делятся впечатлениями.

5. Рефлексия. Упражнения «Круг света». Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье. Участники по кругу передают сосуд с зажженными плавающими свечами, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

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

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

1. Нечеткая постановка цели.

2. Отсутствие приоритетов в делах.

3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами. Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени. Заполните таблицу:

Ваш поглотитель

Возможные причины

Меры по устранению времени потери времени

1. Работа индивидуальная.
2. Затем работа в парах.
3. Объединение в 3-4 группы общее обсуждение
4. Обратная связь.

2) Упражнение «Смятая бумага». Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты». Через 1 мин прервать его. Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты». Обычно забрасывают больше, например, 29 листов. Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?» «Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа. Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3) Упражнение «Приоритеты». Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов. Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа. После того, как они все запишут,

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

Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов. 1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты? 2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты? 3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты? 4. Насколько важна каждая из этих групп? 5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем. 6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?

4) Упражнение «Матрица управления временем». Задание: Составить свою матрицу времени. Стивен Кови предлагает организовать свою жизнь на основе недельного планирования. Смысл заключается в том, чтобы планировать в контексте недели с учётом приоритета важности дел. В этом помогает «Матрица управления временем» (см. таблица 1).

Таблица 1

СРОЧНЫЕ ДЕЛА		НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА
	I	II
ВАЖНЫЕ	Разрешение кризисов Неотложные задачи Проекты, у которых подходят сроки сдачи	Планирование новых проектов Оценка полученных результатов Превентивные мероприятия Налаживание отношений Определение новых перспектив, альтернативных проектов
	III	IV
НЕВАЖНЫЕ	Прерывания, перерывы Некоторые телеф. звонки Некоторые совещания Рассмотрение неотложных материалов Общественная деятельность	Рутинная работа Некоторые письма Некоторые телеф. звонки «Пожиратели» времени Развлечения

Как видно из матрицы, виды деятельности определяются двумя факторами: срочным и важным. Срочное — то, что требует немедленного внимания. Это то, что можно обозначить словом «Сейчас!». Срочное воздействует на нас. Важное, с другой стороны, имеет отношение к результатам. Важным является то, что вносит вклад в вашу миссию, ваши ценности и в ваши наиважнейшие цели.

Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что приносит значительные результаты и требует немедленного внимания. Наши дела из Квадрата I связаны с тем, что мы обычно называем "кризисами", или "проблемами", у каждого из нас в жизни есть какое-то количество дел, относящихся к Квадрату I. Однако многие люди оказываются полностью им поглощенными. Это кризис-менеджеры, это люди, сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие, это производители, руководимые конечными сроками выполнения. Когда вы сосредоточиваетесь на Квадрате I, он становится все больше и больше, до тех пор, пока не накроет вас целиком, как огромная волна. Огромная проблема накатывает, обрушивается на вас и сбивает с ног. Вы боретесь с этой волной и, едва справившись, попадаете под очередную, которая сбивает вас с ног и распластывает на песке.

Люди эффективные держатся в стороне от Квадратов III и IV, поскольку — срочные они или нет — они не важные. Кроме того, эффективные люди уменьшают размер Квадрата I, проводя больше времени в Квадрате II. Квадрат II — это сердце эффективного персонального управления. Он связан с тем, что не является срочным, но является важным. Он включает в себя такую деятельность, как строительство отношений, написание личной миссии, долгосрочное планирование, упражнения, профилактика, подготовка — все те дела, которые мы считаем нужными, но за которые редко заставляем себя взяться, так как они не срочные.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

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

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

Ход занятия:

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

1) Упражнение «Приветствие». Цель: настрой на работу. Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

2) Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика».

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

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

3) Разминка. Упражнение «Я сильный — Я слабый».

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

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

Вопросы:

Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

2. Основная часть.

1) Упражнение «Рисунок Я». Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом с друг другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

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

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

Вопросы:

Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок. Какими качествами обладает этот человек?

Это уверенный в себе человек или наоборот?

Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?

Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2) Упражнение «Дополнительное рисование».

Цель: выявить склонность к неуверенности.

Процедура: Рисунок посылается по кругу. Один из участников начинает рисовать, другой продолжает, что-то добавляет и так по кругу. Рисунок может выполняться цветными мелками, фломастерами, карандашами... Рисунок выполняется на одном альбомном листе т.к. тема является повышение уверенности. С каждым последующим дополнением места будет уменьшаться, что может смутить не уверенного человека, т.к. он будет «нарушать» рисунок другого. При анализе полученного рисунка художественный уровень его выполнения не учитывается. Речь идет прежде всего о чувствах испытуемых субъектом при дополнении чужого рисунка, дефиците места где можно нарисовать что-то свое, боязнь испортить уже нарисованное...

Вопросы:

Дополнили ли вы рисунок?

Если нет, то почему?

Это именно то что вы хотели бы добавить?

Если нет, то почему?

Что именно Вы изобразили?

3) Упражнение «Я – звезда».

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Процедура: Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (Алла Пугачёва, президент Украины, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем

он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?

Что схожего между Вами и выбранной звездой?

Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?

Где было легче, показывать или отгадывать?

3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Опрос самочувствия.

Упражнение «Пожелания по кругу». Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу. Участникам вновь выдается человечек, предлагается нарисовать вновь свое настроение. По окончании рисования каждый участник высказывает свое мнение о тренинге, что нового для себя открыл; что заставило задуматься или изменить взгляд на ситуацию.

Вопросы ко всему тренингу:

Изменилось ли ваше представление о себе?

Какой опыт вы получили для себя на данном тренинге сегодня?

Что нового вы узнали о себе?

Какие выводы вы сделали для себя?

2) Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Процедура проведения: Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее. Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью». Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей.

Ход занятия:

1. Введение.

1) Разминка. Упражнение «Картинка».

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов. Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов. Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Педагоги объясняют свой выбор.)

2. Теоретическая часть. Слайдовая презентация.

Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Откровенно говоря». Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания. Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция: Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

2) Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения. Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге — хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец — раз! А это ты молодец — два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов (как правило, это упражнение проходит очень весело), повышение самооценки педагогов.

3) Упражнение «Калоши счастья».

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.

Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательно большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

Инструкция: Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

4) Упражнение «Плюс-минус».

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция: Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы. Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

5) Упражнение-медитация «Сад моей души».

1-я часть упражнения — медитативная и релаксационная визуализация.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

Инструкция: Сейчас я вам зачитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу. После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения. 2-я часть упражнения — арт-терапия.

Участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того, что они представили, — цветок или сад.

6) Упражнение «Моя аффирмация».

Цель: создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления.

Материалы и оборудование: карточки с позитивными утверждениями — аффирмациями.

Инструкция: Предлагаю вам вытянуть карточки с позитивными утверждениями аффирмациями. Если вам какая-то карточка не понравится, можете вытянуть другую, которая вам близка. Участники по очереди тянут карточки и зачитывают их. После завершения упражнения можно спросить, какие у участников ощущения от этого упражнения.

Ожидаемый результат: закрепление позитивного опыта; положительный настрой.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

Инструкция: Наш семинар подошел к концу, и вам предлагается в завершение заполнить небольшую анкету, где вы сможете написать свои впечатления от семинара. Ваше мнение для нас очень важно. После того как вы напишете ваши впечатления, по очереди расскажите о них. Педагоги заполняют анкеты, говорят, что им понравилось, а что нет, и вы сказывают свои пожелания.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Ход занятия:

1. Введение: Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече. Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа». Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании. Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе.

Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки: в области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственными трудовыми усилиями, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться. Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается: энтузиазм в работе; пропадает блеск в глазах; нарастает негативизм и усталость. Бывает так, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию.

При «выгорании» происходит психоэнергетическая опустошенность человека. Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание? Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их еще неосознаваемыми.

Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое. Естественные приемы регуляции организма: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения типа потягивания, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей; мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее) ; «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

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

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта: эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности); эффект восстановления (ослабление проявлений утомления); эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

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

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни. Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. А чтобы, слово работа ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ». Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем! Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох пауза.

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

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Лимон». Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления. Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены). Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения.

Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

2) Упражнение «Ластик». Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации. Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа.

Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить. В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

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

4) Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца».

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств. (10 мин). (в кругу, сидя на стульях). Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи, идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество. При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру! Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

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

5) Упражнение «Пять добрых слов». Оборудование: листы бумаги, ручки.

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек. Задание. Каждый из вас должен: обведи свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напиши свое имя; потом ты передаешь свой лист соседу справа, а сам получаешь рисунок от соседа слева. В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, ты пишешь какое – нибудь привлекательное, на твой взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу. Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

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

Повторно ответить на вопросы следующих методик – методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Притча о колодеце А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей. Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно. Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю как я старый колодец, да и ослика заодно закопаю». Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец. Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот... Возможно, в твоей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать тебе все новые и новые. И всякий раз, когда на тебя упадет очередной ком, помни, что ты можешь стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше.

Таким образом, ты постепенно сможешь выбраться из самого глубокого колодца.

Запомни пять простых правил:

1. Освободи свое сердце от ненависти – прости всех, на кого ты были обижены.
2. Освободи свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Веди простую жизнь и цени то, что имеешь.
4. Отдавай больше.
5. Ожидай меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу! Упражнение обратная связь «Мишень». А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.