



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование эмоциональной устойчивости педагогического
персонала образовательных учреждений**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психологическое консультирование»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

60,9 % авторского текста
Работа рекомендуется к защите
рекомендована/не рекомендована
«06» 04 2023 г.

зав. кафедрой ТиПП
ОА Кондратьева О. А.

Выполнил:

Студент группы ЗФ 510/227-5-1
Киршин Арсений Олегович

Научный руководитель: кандидат
психологических наук, доцент, доцент
кафедры ТиПП
Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	8
1.1 Понятие эмоциональной устойчивости в психолого- педагогической литературе	8
1.2 Особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	16
1.3 Теоретическое обоснование модели формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	25
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	33
2.1 Этапы, методы и методики исследования	33
2.2 Характеристика выборки, анализ результатов исследования	41
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	50
3.1 Программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	50
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	65

3.3 Рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	104
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	108
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений	135

ВВЕДЕНИЕ

Одной из психологических проблем в настоящее время является синдром эмоционального выгорания педагогов. Само понятие «выгорание» отражает суть данного вопроса. Люди, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, испытывают ряд трудностей, отражающихся на профессиональной деятельности.

Синдром эмоционального выгорания широко исследуется в работах зарубежных психологов. В отечественной психологии данной проблеме практически не уделялось внимание. Как правило, данный феномен рассматривается в работах отечественных психологов в контексте более широкой проблематики [12, с. 62].

Среди работ отечественных психологов можно выделить работы В. В. Бойко, Г. А. Макарова, В. Е. Орел, которые рассматривают теоретические аспекты изучения данной проблемы, связанные с определением понятия, основными подходами к его изучению, методиками диагностики [4, с. 32].

Также исследование данной проблемы проводится в работах Н. А. Аминова, М. В. Борисовой, А. А. Руковишникова и др. Более широко теоретические и эмпирические исследования феномена эмоционального выгорания представлены в зарубежной психологии.

Тем не менее, на сегодняшний день закономерности возникновения и развития феномена эмоционального выгорания педагогов недостаточно изучены. Существующие подходы к исследованию эмоционального выгорания не позволяют выделить единую систему психологических детерминант данного феномена. В связи с этим необходимо рассмотреть синдром эмоционального выгорания как многокомпонентную систему, связанную с особенностями профессиональной деятельности педагогов, в зависимости от стажа трудовой деятельности [7, с. 80].

Педагогическая деятельность насыщена различного рода напряженными ситуациями и разнообразными факторами, несущими в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Для развития эмоциональной устойчивости педагогов современная психологическая наука предлагает множество способов, анализ которых позволяет классифицировать их в две группы: специфические и неспецифические методы.

Специфические методы выражаются в приспособлении к напряженным факторам деятельности, а также в особом профессионально-заостренном развитии портрета личности педагогов: педагогической направленности, профессионального самосознания, коммуникативной компетентности и других.

Неспецифические методы предполагают вооружение педагога умениями и навыками саморегуляции эмоционального состояния с целью профилактики и преодоления состояния эмоциональной напряженности (обучения приемам релаксации, специфическим физическим и дыхательным упражнениям, самоконтролю эмоционального состояния, нахождению и снятию «мышечных зажимов» и т.п.).

Целенаправленное использование комплексной подготовки специфических и неспецифических способов системы способствует развитию эмоциональной устойчивости педагогов образовательного учреждения.

Актуальность исследования эмоциональной устойчивости педагогов обусловлена тем, что важной чертой этого качества в связи с гуманистической направленностью его профессии; напряженным характером педагогической деятельностью вызывающих у некоторых педагогов состояние эмоциональной напряженности, ухудшение профессионального здоровья с утратой эмоциональной устойчивости; обусловлено практической разработанностью данной проблемы, а именно:

неоднозначностью подходов к определению содержания эмоциональной устойчивости.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально исследовать формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Объект исследования: эмоциональная устойчивость педагогического персонала образовательных учреждений.

Предмет исследования: формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Гипотеза исследования: формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений будет эффективным если:

- будет сконструирована модель формирования эмоциональной устойчивости педагогов;
- будет разработана и реализована психолого-педагогическая программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования сформулированы следующие задачи:

1. Изучить понятие эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.
3. Теоретически обосновать модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку испытуемых и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Составить психолого-педагогические рекомендации по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: формирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона

База исследования: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 10 «Улыбка» п. Увельский. Общее количество испытуемых 20 человек.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1 Понятие эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе

В научной литературе эмоциональная устойчивость как понятие впервые было отмечено в авиационной психологии (В.И. Евдокимов, В.Л. Марищук), инженерной (Б.П. Зильберман, др.) и педагогической (В.И. Долгова, Д.В. Иванов, О.О. Семенова и др.).

Исследователи данного феномена пришли к выводу о том, что эмоциональная устойчивость – это такое свойство личности, которое включает в себя целую систему различных компонентов психической деятельности человека (эмоциональный, интеллектуальный, волевой и мотивационный), а также способствующее подавлению эмоциональных реакций [29, с.87].

Как правило, эмоциональную устойчивость связывают проявления настойчивости, терпения, самоконтроль и самообладание, все то, что объединяют термином «сила воли».

Эмоции - уникальное творение природы, более универсально реализованное в человеке [30, с. 102]. Эмоции осуществляют роль посредника в преобразовании вещественных наружных и внутренних воздействий в психологическую энергию [34, с. 112].

Различные эмоции человека могут оказывать разное влияние на самого человека и/или его партнера/собеседника. Влияние эмоций может быть негативным или позитивным, подавляющим или побуждающим, или даже нейтральным. Побуждающий эффект эмоций способен вызвать в человеке или его собеседнике благоприятную психологическую

энергичность, в то время как подавляющий эффект вызывает энергичность психики негативного воздействия – неблагоприятную [40, с. 53].

Многие исследователи, отечественные и зарубежные авторы изучают эмоциональную сферу педагогов как психологический феномен. Это обусловлено тем, что сфера эмоций является «рабочим инструментом» педагогов, неотъемлемой частью их профессионализма.

В психолого-педагогической литературе проблема личности и ее эмоционального развития является одной из малоизученных и в то же время самых сложных. И. В. Самаркова считает, что эмоциональная сфера человека помогает людям гармонично развиваться в мире благодаря ее функциям, таким как: синтез, оценивание, побуждение, регуляция и др. Профессия педагога сейчас является одной из наиболее эмоционально сложных профессий, так как подвержена влиянию различных факторов (как позитивных, так и негативных), связанных с профессиональной деятельностью. Эмоциональная нагрузка такого рода способна в значительной степени влиять на эмоциональное здоровье человека.

Это обуславливает значимость глубокого изучения сферы эмоций личности. С. И. Пуртова в своих работах отмечает, что эмоциональная сфера педагога характеризуется качеством, содержанием, а также динамикой чувств и эмоций педагога. Для полноценного развития личности педагога имеет огромное значение именно взаимосвязь профессиональной успешности и эмоциональной сферы [Цит. по: 39, с. 36].

Успешность эмоционального воздействия, создающий условия для мобилизации обучающихся, также зависит от эмоциональности. Этот аспект является важным, так как позволяет побуждать учеников к деятельности и активизировать их мыслительную и интеллектуальную активность. Сырицо Т. Г. в своих работах отмечает, что педагоги, имеющие небольшой педагогический стаж меньше склонны к переживанию радости, и больше к переживанию страха и гнева.

С увеличением педагогического стажа отмечается противоположная ситуация: педагоги чаще склонны к переживанию радости, и меньше к переживанию отрицательных эмоций [23, с. 165]. По мнению автора, увеличение педагогического опыта, расширение знаний и умений в сфере педагогической деятельности прямо пропорционально связано с уменьшением возможных ошибок в профессиональной деятельности. В то же время, не стоит исключать тот факт, что у многих молодых педагогов часто формируются механизмы психологической защиты, способные уберечь их от различных неудач.

О.А. Семиздралова в своих работах пишет о том, что эмоциональная сфера личности человека помимо эмоций включает в себя некоторые эмоциональные явления, такие как: эмоциональный тон, состояния, свойства личности и т.д., проявление которых позволяет делать выводы об эмоциональном типе личности данного индивидуума. Также автор отмечает, что именно эти содержательные аспекты эмоциональной сферы тесно связаны с основными особенностями мотивационной сферы личности [Цит. по: 16, с. 108]

Е. П. Ильин в своем исследовании взаимосвязи экспрессивности педагогов и их педагогических стажем выявил, что общая тенденция к проявлению экспрессивности педагогических работников образовательных учреждений практически не изменяется с увеличением педагогического стажа, но в то же время, отмечается снижение некоторых показателей. Учителя с педагогическим стажем более 20 лет, как правило, разговаривают быстрее, более интонационно выражено, подбирают такие выражения, которые добавляют образности их высказываниям. В то время как молодые учителя разговаривают значительно медленнее и их речь менее интонационно окрашена.

По данным исследования наиболее эмоциональную категорию педагогов составляют воспитатели дошкольных учреждений и учителя начальных классов общеобразовательных школ, что обусловлено

особенностями контингента обучающихся и воспитанников. Педагоги данной категории часто искренние и непосредственные в проявлении своих чувств, очень отзывчивые и эмпатичные. В то же время педагоги со средним уровнем профессиональных умений и навыков в данном исследовании показали самый высокий уровень экспрессивности.

Педагоги с большим стажем педагогической деятельности показали средний уровень выраженности переживаний и чувств, а молодые специалисты – низкий уровень, который сопровождается большим количеством лишних движений. Следовательно, педагоги со средним уровнем профессионального мастерства чаще обладают навыком проявления экспрессии, но недостаточно ее контролируют [5, с. 106]

Данное исследование подтверждает тот факт, что в педагогической деятельности очень важно поддерживать средний уровень экспрессии – выраженности чувств, эмоций и переживаний, так как эмоциональность педагога является одним из важных инструментов в формировании учебно-воспитательного процесса. От эмоциональности педагога зависит успех этого процесса и возможность организовать обучающихся или побудить их к действию [19, с. 32].

Из вышеуказанного следует, что эмоциональное развитие личности является актуальной проблемой на современном этапе. Относительно немного исследовательских и научных трудов посвящено этой проблеме. Важно отметить тот факт, что эмоциональное развитие и состояние педагогов имеют существенные различия в зависимости от стажа работы. Для того, чтобы изучить данный феномен более подробно, необходимо рассмотреть отдельно все компоненты, входящие в структуру эмоциональной сферы педагогического персонала образовательных учреждений.

Педагог, как профессионал своего дела должен обладать навыками саморегуляции и умением справляться с чрезмерным эмоциональным возбуждением, вызванным какой-либо деятельностью.

Е.М. Семенова своих работах отмечает, что одним из самых важных компонентов эмоциональной сферы педагога является его эмоциональная устойчивость. В одной из работ автор ссылается на исследования, подтверждающие взаимосвязь проявлений волевых качеств и способности осознанно управлять эмоциями с эмоциональной устойчивостью. Также автор указывает, что исследователи Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская отмечают, что педагогическая эмоциональная устойчивость проявляется в том, «насколько терпеливым и настойчивым является педагог при осуществлении своих замыслов, насколько характерны для него выдержка и самообладание в стрессовых ситуациях...» [Цит. по: 25, с. 197].

В своих работах И.В. Самарокова определила факторы напряженности, которые детерминируют различные проявления неустойчивости эмоциональной сферы в профессиональной деятельности педагогов.

По мнению автора, объективными факторами являются:

– социальный – те изменения в системе общественных ценностей, которые влияют на повышение психоэмоциональных нагрузок современной жизни и др.);

– материально-бытовой – фактор, включающий в себя материально-техническую базу профессиональной деятельности педагога, уровень заработной платы, а также тенденцию к снижению жизненного уровня педагогических работников образовательных учреждений;

– фактор ответственности – влияние необходимости нести ответственность за жизнь, здоровье, благополучие и личностное развитие обучающихся;

– фактор взаимодействия – особенности взаимодействий и возможные конфликтные ситуации в системах «администрация - педагог», «коллега - коллега», «педагог - ребенок», «педагог - родители»;

– организационно-административный – влияние управленческих решений администрации образовательного учреждения на деятельность

педагога, проявляющееся в необдуманном введении новшеств, сложностях в организации и контроле деятельности и т.д.

К внутренним факторам автор относит следующие особенности:

– эмоциональные особенности – эмоциональная возбудимость и/или уравновешенность, чувствительность и др.;

– морально-волевые особенности – самоконтроль, выдержка, самообладание, стремление к соблюдению нравственных и этических принципов педагогической деятельности;

– особенности нервной системы педагога – уровень развитости следующих элементов нервной системы: сила - слабость, уравновешенность - неуравновешенность, подвижность - инертность нервных процессов;

– мотивационные особенности – искренний интерес и любовь к детям, стремление к саморазвитию, самосовершенствованию, позитивные установки в профессиональной деятельности педагога и т.д.;

– интеллектуальные качества – проявляются в поведенческой и интеллектуальной гибкости, уровне общей эрудиции, лояльности [26, с. 18].

По мнению Л. М. Митиной, педагог, способный справиться с различными трудностями своей профессии (психологическими и педагогическими), а также сохранить адаптацию – является эмоционально устойчивым специалистом. По ее мнению, это профессиональное качество является очень значимым для педагога-профессионала своего дела [44, с. 114].

В.М. Писаренко в своих работах отмечает, что эмоциональная устойчивость как важное качество профессиональной деятельности педагога позволяет ему реагировать на стрессовые ситуации таким образом, чтобы возникающее эмоциональное состояние способствовало повышению работоспособности, а не ее снижению [11, с. 87].

Еще один вариант трактовки понятия эмоциональной устойчивости предлагает Н.Б. Москвина. По ее эмоционально устойчивый человек способен справляться с возможными жизненными трудностями и противостоять им, не теряя психологического равновесия. Также автор особенно выделяет способность личности к адекватной оценке реальности и умению предвидеть возможные варианты развития ситуации [Цит. по: 29, с. 32].

По данным исследований Н.Г. Руденко и А.А. Черниковой можно сделать вывод о недостаточности сформированности эмоциональной устойчивости у студентов педагогических ВУЗов, которая так необходима будущим педагогам.

На современном этапе к педагогическим работникам выдвигается множество требований, в том числе хорошая выдержка, уравновешенность, самообладание и эмоциональная устойчивость. Любой педагог по долгу своей деятельности стремится к проявлению внимательности, заботы, а иногда и любви к своим подопечным, поэтому крайне важно уметь владеть собственными эмоциями. Но очень часто молодые начинающие педагоги не справляются с этой задачей, что способствует появлению постоянного эмоционального напряжения, снижению устойчивости многих психических функций, что, в свою очередь, влияет на работоспособность и способствует возникновению негативных проявлений качеств личности – появлению раздражительности, тревожности, хронического стресса и т.д. [26, с. 21].

При подготовке будущих педагогов очень важным является их эмоциональная готовность к педагогической деятельности, формирование эмоциональной устойчивости, способствующее предотвратить раннее профессионально выгорание, повысить работоспособность и интерес к педагогической деятельности, помогающее сохранять активность и эффективно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса.

Педагоги с низкой эмоциональной устойчивостью, как правило, встречаются со многими трудностями в своей профессиональной сфере. Они страдают от недостатка самоконтроля, испытывают трудности при организации учебно-воспитательного процесса, неспособны к профессиональной рефлексии, испытывают трудности в саморегуляции (предметно-профессиональной, личностной и деятельностной) и т.д.

По мнению Руденко Н.Г. и Черникова А.А., крайне важно проводить профилактические мероприятия по предупреждению формирования эмоциональной неустойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, а также мероприятия по ее минимизации, так как это напрямую влияет на личностно-профессиональное сохранение педагога как профессионала [Цит. по: 18, с. 70].

Таким образом, эмоциональная устойчивость - это такое свойство личности, которое включает в себя целую систему различных компонентов психической деятельности человека (эмоциональный, интеллектуальный, волевой и мотивационный), а также способствующее подавлению эмоциональных реакций.

Как правило, эмоциональную устойчивость связывают проявления настойчивости, терпения, самоконтроль и самообладание, все то, что объединяют термином «сила воли».

Эмоции - уникальное творение природы, более универсально реализованное в человеке. Эмоции осуществляют роль посредника в преобразовании вещественных наружных и внутренних воздействий в психологическую энергию.

О.А. Семиздралова в своих работах пишет о том, что эмоциональная сфера личности человека помимо эмоций включает в себя некоторые эмоциональные явления, такие как: эмоциональный тон, состояния, свойства личности и т.д, проявление которых позволяет делать выводы об эмоциональном типе личности данного индивидуума. Также автор отмечает, что именно эти содержательные аспекты эмоциональной сферы

тесно связаны с основными особенностями мотивационной сферы личности.

Существуют объективные и субъективные факторы напряженности, которые детерминируют различные проявления неустойчивости эмоциональной сферы в профессиональной деятельности педагогов.

Рассмотрев определения эмоциональной устойчивости разных авторов, можно сделать вывод о том, что это важный элемент эмоциональной культуры педагогического персонала образовательных учреждений.

Эмоциональная устойчивость способствует уменьшению отрицательного влияния сильнейших факторов стресса, а также способствует проявлению готовности к действиям в различных напряжённых или стрессовых ситуациях. Следовательно, именно эмоциональная устойчивость педагогов позволяет создать благоприятные условия для успешной реализации профессиональной деятельности.

1.2 Особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

В психолого-педагогической литературе эмоциональная устойчивость личности как правило представлено в виде сочетания компонентов психики, таких как: моральные, волевые, мотивационные, интеллектуальные. Эти компоненты в комплексе способствуют успешной деятельности в эмоциогенной обстановке.

Мы же, в свою очередь, под эмоциональной устойчивостью понимаем такое интегративное свойство личности, которое укрепляется в процессе самореализации и самоорганизации. В нашем понимании это свойство человеческой психики можно охарактеризовать как наиболее оптимальное сочетание навыков саморегуляции и умений, а также низкими показателями уровней невротизации и личностной тревожности.

По мнению многих ученых, существуют субъективные и объективные факторы, которые обуславливают причины возникновения эмоциональной напряженности и формирования эмоциональной неустойчивости [3, 169].

В ходе анализа психолого-педагогической литературы, а также результатов современных исследований нам удалось выделить факторы, которые детерминируют проявление эмоциональной устойчивости в профессиональной деятельности педагогических работников.

Выделяют объективные и субъективные факторы. Далее опишем объективные факторы (внешние).

1. Социальный фактор. Влияние социального фактора включает в себя особенности воздействия и влияния социально-экономического состояния общества на человека, изменений уровня психоэмоциональных нагрузок на человека в его повседневной жизни. К этому фактору также относят недооценку общественной значимости профессии педагога и как следствие непрестижность профессии, неудовлетворенность коллективом на работе, систему общественных ценностей, претерпевающую сильные изменения.

2. Материально-бытовой фактор. Это те условия жизни, быта, которые влияют на человека. К этому же фактору относятся: уровень заработной платы, уровень жизни педагогического персонала образовательных учреждений, а также материально-техническое обеспечение работы.

3. Фактор ответственности. Его влияние проявляется в повышенной ответственности за жизнь и здоровье детей (физическое и психическое, а также их благополучие).

4. Фактор взаимодействия проявляется во влиянии психологической атмосферы (чаще неблагоприятной) профессиональной деятельности педагогов. К этому фактору относят конфликты между

подчиненными и руководителем, между коллегами, между педагогом и детьми, а также между педагогами и родителями.

5. Организационно-административный фактор оказывает свое влияние в том случае, когда педагог чрезмерно нагружается различными поручениями, если существует необходимость слишком частого проведения открытых занятий и уроков, также при нечеткой организации и планировании деятельности, превышении количественных нормативов наполняемости учебных классов или групп, и конечно, при непродуманном введении новшеств в образовательной организации.

К внутренним факторам, которые влияют на проявление эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений по мнению многих исследователей [5; 6; 12] и педагогов относятся следующие факторы, представленные ниже.

1. Особенности ЦНС: подвижность или инертность нервных процессов, сила или слабость, а также уравновешенность или неуравновешенность нервной системы.

2. Особенности эмоциональной сферы личности: преобладающий эмоциональный фон человека, возбудимость его эмоциональной сферы, чувствительность, ригидность и т.д.

3. Особенности морально-волевой сферы, заключающиеся в соблюдении морально-нравственных профессиональных принципов, толерантности к индивидуальным особенностям других людей, а также внимательном отношении. К этому же фактору можно отнести навыки самоконтроля и регуляции эмоций и поведения.

4. Особенности мотивационно-потребностной сферы человека, такие как: любовь и интерес к детям, адекватная оценка собственных достижений, потребность в реализации и профессиональной самореализации, позитивное мышление и установки относительно профессиональной педагогической деятельности, стремление к самопознанию и саморазвитию.

5. Особенности интеллектуальной сферы. Выражаются как гибкость мышления, отсутствие шаблонных и стереотипных решений, достаточно развитое чувство юмора, а также уровень эрудиции и профессиональных компетенций.

Вся совокупность особенностей эмоциональной устойчивости педагога образовательного учреждения выражается внешними (объективными) факторами, к которым относят условия профессиональной деятельности педагога и внутренними (субъективными) факторами, которые обусловлены индивидуально-личностными качествами.

Для того, чтобы сформировать и развивать эмоциональную устойчивость педагогического персонала образовательных учреждений используют систему или комплекс специфических и неспецифических способов обучения.

Специфические способы обучения как правило, направлены на формирование и развитие таких психологических компонентов эмоциональной устойчивости как, профессиональное саморазвитие и самопознание, гибкость поведения, педагогическая направленность, эмоциональная отзывчивость и другие. Как правило, для специфических способов подходит использование активных методов обучения, а именно: тренинги, анализ педагогических ситуаций, групповые дискуссии, деловые игры и т.д.

В то же время, неспецифические способы направлены на развитие навыков саморегуляции, релаксации и характеризуются использованием специальных упражнений физического плана, самовнушения, дыхательной гимнастики, а также использованием некоторых методов психотерапии – телесно-ориентированная терапия и психофизическая тренировка.

Первичной и самой главной ступенью подготовки всей системы современного образования является этап психологических и ценностных изменений ее специалистов, а также уровня их профессиональных компетенций [31, с. 130].

Однако, не стоит отрицать, что, существуют педагоги, негативная и разрушающая энергия, которых пробуждает негативную психологическую активность у других людей, окружающих его, как будто руководствуясь девизом: «давайте что-нибудь разрушим, мне плохо и вам должно быть также», таким образом проявляя подавляющий эффект.

Подавляющий эффект – феномен, при котором эмоциональная энергия работника становится главной причиной снижения психической активности у самого педагога или у его партнеров в межличностном общении [21, с. 210]. Педагогический персонал образовательных учреждений относится к категории таких профессий, которые подвержены и особо уязвимы действиям стрессогенных факторов. Педагогам часто приходится решать сложные профессиональные задачи в условиях недостатка времени, информации, а также постоянного открытого взаимодействия с детьми, которое несомненно является эмоциональным и энергетически затратным.

Для эффективной работы педагогов образовательного учреждения мы выделили следующие необходимые личностные особенности. К ним относятся общительность, высокая нормативность поведения, дипломатичность, спокойствие, высокий самоконтроль и эмоциональная устойчивость. Безусловно, личностные особенности педагогов влияют на их стрессоустойчивость [17, с. 138].

Также существуют факторы, определяющие профессиональную готовность специалиста к педагогической деятельности. К ним относятся: необходимые для ведения педагогической деятельности знания, умения и навыки и профессионально важные качества. Главное - это активное и качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности [27, с. 279].

Направленность эмоционально-ценностных взаимоотношений в педагогическом процессе имеет свою структуру. Рассмотрим ее ниже.

1. Направленность на участников образовательного процесса (отношений): родители, дети, другие педагоги. Данный вид направленности связан с интересом, любовью и заботой, а также стремлением к развитию личности детей и содействием процессу самоактуализации индивидуальности личности детей.

2. Направленность на себя. Данный вид направленности связан с необходимостью и личной потребностью педагогического работника в самореализации и самосовершенствовании в профессиональной сфере.

3. Направленность на предмет. Эта направленность подразумевает профессионализм педагога в области преподаваемого предмета.

Перестройка мотивационной структуры личности педагога с направленности предметной на гуманистическую является динамикой. Большую роль в этом процессе играет мотивационный компонент структуры личности. Важно, чтобы педагогический работник образовательной организации понимал для чего он занимается педагогической деятельностью [28, с. 220].

Стоит отметить, что эмоциональная устойчивость – это индивидуально-типологическая характеристика личности [20, с. 314]. И именно это качество становится одним из самых значимых для педагога, так как обеспечивает успешное осуществление педагогом своих функций. Именно педагоги достаточно часто могут пребывать в состоянии профессиональной стагнации, которая проявляется резким снижением творческой активности, а также понимания необходимости и потребности в самоактуализации и саморазвитии. Такое явление называют профессиональным кризисом [28, с. 192].

В современном мире достаточно часто возникает проблема педагогической некомпетентности специалистов всей системы образования, как психологической, так и методической, профессиональной. Очень часто педагоги не в полной степени обладают

необходимыми знаниями и компетенциями, сталкиваются с различными психологическими проблемами и профессиональными педагогическими стереотипами [3, с. 150].

Перед педагогами образовательных учреждений стоят разные трудности, преодоление которых возможно при совместной работе администрации учреждений, психологическим сообществом сферы образования и методическими службами. При комплексной помощи различных специалистов сферы образования возможно обеспечение понимания педагогами подходов к индивидуализации обучения детей и их реализации [25, с. 167].

То, насколько педагог настойчив и терпелив при реализации собственных замыслов, а также то, как проявляется его самообладание и выдержка в любых, даже критических ситуациях определяет его эмоциональную устойчивость.

Адекватная самооценка, волевые качества педагога (организованность, целеустремленность, решительность, терпимость), а также саморегуляция и самоконтроль являются показателями эмоциональной устойчивости педагога.

Также к показателям, указанным выше необходимо добавить эмоциональное принятие, которое по мнению многих ученых и исследователей является базовым и основополагающим психологическим процессом, имеющим влияние на деятельность педагога и ее эффективность при включении обучающегося в образовательный процесс.

В своих исследованиях С.В. Алехина, М.Н. Алексеева и Е.Л. Агафонова, проводя анализ эмоционального принятия обучающихся с различными нарушениями развития выявили, что во всех исследуемых группах детей в основном преобладает средний уровень эмоционального принятия. Однако, присутствует тенденция к смещению в сторону более высокого принятия детей с двигательными нарушениями в сторону более

низкого принятия детей с интеллектуальными нарушениями [Цит. по: 4, с. 32].

Для развития педагогической компетенции современных педагогов необходимо соблюдать некоторые условия. Для педагога очень важно осознавать важность и необходимость повышения своей культуры общечеловеческой и специальной, а также особым образом организовывать общение и взаимодействие с другими участниками образовательного процесса, так как это является основой обучения и развития в любом образовательном пространстве [17, с. 137].

Важным компонентом коммуникативной педагогической компетентности является степень развитости систем общения и поведения педагогического работника: вербальной и невербальной. Невербальная система включает в себя поведенческий компонент, связанный с реакциями, их спонтанностью и естественностью, а также с самоконтролем, и эмоциональный компонент, который подразумевает присутствие чувства собственного достоинства, самоуважение, ощущение внутренней свободы, а также хорошо развитую толерантность, гибкость эмоций и адекватную самооценку [21, с. 313].

Таким образом, эти проблемы можно рассматривать как задачи включенности педагога в образовательный процесс в целом. Педагоги могут способствовать активации потенциала учащихся, сотрудничая с другими преподавателями в междисциплинарной. Они вовлекаются в разнообразные виды общения с учениками, так что узнают каждого индивидуально. Кроме того, учителя учувствуют в широких социальных контактах вне школы, в том числе с социальными ресурсами поддержки и родителями (законными представителями) [29, с. 31].

Профессиональная позиция учителя позволяет ему преодолеть свои опасения и тревоги, выйти на совершенно новый уровень профессионального мастерства, понимание своих учеников и своего призвания. В целом, исследования проблемы эмоциональной устойчивости

является одной из наиболее актуальных научно-практических проблем педагогической психологии, потому что профессия учителя относится к ряду стрессогенных профессий, требующих от него большого самообладания и саморегуляции [28, с. 167].

Таким образом, формирование эмоциональной устойчивости, через эмоциональную регуляцию педагогической деятельности может быть достигнуто путем коррекции способов эмоционального реагирования педагога, раскрывающих отношение педагога к себе, к своей деятельности и к другим участникам образовательных отношений.

Выделяют объективные (внешние) и субъективные (внутренние) факторы, которые детерминируют проявление эмоциональной устойчивости в профессиональной деятельности педагогических работников.

Для того, чтобы сформировать и развивать эмоциональную устойчивость педагогического персонала образовательных учреждений используют систему или комплекс специфических и неспецифических способов обучения.

Первичной и самой главной ступенью подготовки всей системы современного образования является этап психологических и ценностных изменений ее специалистов, а также уровня их профессиональных компетенций.

Эмоциональная устойчивость – это индивидуально-типологическая характеристика личности [20, с. 314]. И именно это качество становится одним из самых значимых для педагога, так как обеспечивает успешное осуществление педагогом своих функций.

То, насколько педагог настойчив и терпелив при реализации собственных замыслов, а также то, как проявляется его самообладание и выдержка в любых, даже критических ситуациях определяет его эмоциональную устойчивость.

Адекватная самооценка, волевые качества педагога (организованность, целеустремленность, решительность, терпимость), а также саморегуляция и самоконтроль являются показателями эмоциональной устойчивости педагога.

1.3 Теоретическое обоснование модели формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

Моделирование как способ научного знания дает собой представление данных некоторого объекта на ином объекте, специально сделанном для их исследования [22, с. 140].

В качестве теоретического обоснования процесса эмоциональной устойчивости педагогов выступает наглядное моделирование, которое отображает степень познаний изыскателя об объекте и основывается на причинно-следственных связях между входом и выходом изучаемого объекта.

Под моделью понимается объект, который содержит однообразие в отношениях с объектом и работает средством описания или же комментариев и прогнозирования поведения объекта. Методологической основой возведения модели считаются знания (Д.Беркли, С.В. Илларионов, И.А. Ильин, И.Кант, Н.О. Лосский, А. Мессер, Д. Юм и др.) [20].

Ее значение заключается в выделении основных форм: эмпирической, опирающейся на данные исследования и опыта, и теоретической, направленной на возведение знания беспристрастной действительности в ее значительных связях и отношениях [17].

Эмпирическое знание в большей мере нуждается в формальной логике, абстрактное в содержательной. Эмпирическое познание принципиально действительно, например, как абстрактный, категориальный тест обязан в обязательном порядке основываться на эмпирическом познании. Эмпирическое познание ставит перед

теоретическим свежие задачи, а последнее в собственную очередь, ориентирует и направляет эмпирическое [24].

Первым этапом моделирования является, целеполагание. В работах профессора В.И. Долговой отмечено, что в основе метода планирования лежит дерево целей, теория графов.

Дерево целей представляет собой как траекторные графы, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [22, с. 87].

По определению А.В. Шестаковой, дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей социально-финансовой системы, программы, намерения, в которой уделены генеральная цель; подчиненные ей подцели первого.

Термин «дерево» предполагает внедрение иерархической структуры, приобретенной методом деления общей цели на подцели, а их, в собственную очередь, на больше детальные элементы, которые возможно именовать подцелями нижележащих значений или, начиная значения – функциями.

Для достижения максимального результата нашего исследования, было составлено «дерево целей», на основе исследования В.И. Долговой, которое определяет основные направления работы [22, с. 132].

Графическое изображение дерева целей формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений представлено ниже на рисунке 1.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально исследовать формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.



Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

1. Теоретически обосновать проблему формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

1.1. Проанализировать понятие эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе.

1.2. Выявить особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

2. Провести опытно-экспериментальное исследование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

3.1. Разработать и реализовать программу формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

3.2. Экспериментально проверить эффективность данной программы – осуществить формирующий эксперимент и проанализировать результаты исследования.

3.3. Разработать рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

На основе метода целеполагания – «дерева целей», мы построили модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений представлена нами на рисунке 2.

Модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений – это системное образование, состоящее из нескольких взаимосвязанных блоков:

Блок 1. Теоретический. Изучение понятия эмоциональной устойчивости и особенностей ее проявления посредством анализа, синтеза и обобщения психолого-педагогической литературы, а также целеполагания и моделирования.

Блок 2. Диагностический. Основная цель данного раздела: выявить уровень эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательного учреждения на текущий момент.

Основная работа в данном блоке заключается в проведении с педагогами диагностических методик: «Определение эмоциональности» В. В. Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову и оценке результатов, полученных в ходе диагностики.

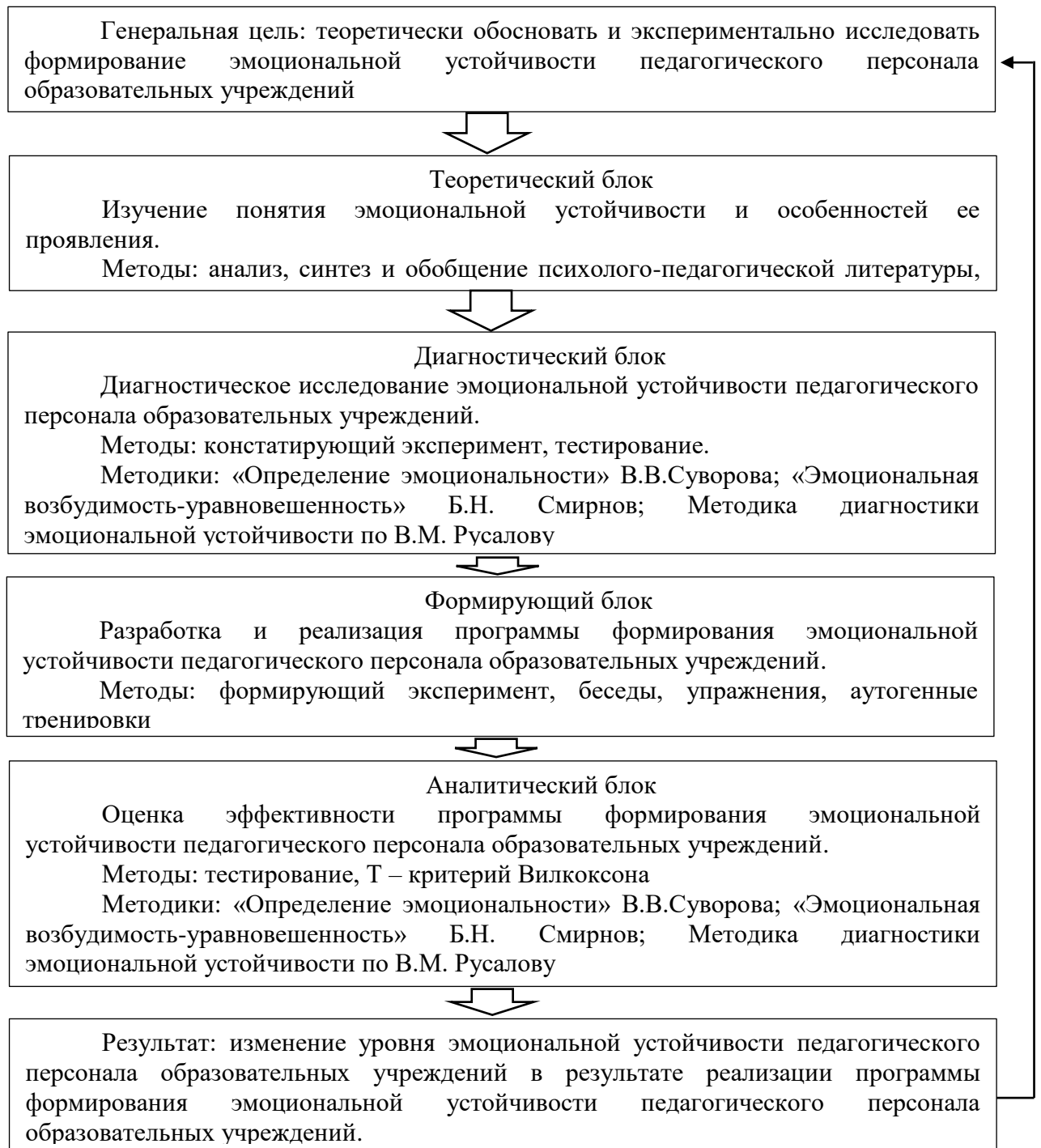


Рисунок 2 – Модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

Блок 3. Формирующий. Разработка и апробация программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Цель: формирование у педагогов познавательного, эмоционального и волевого параметров эмоциональной

устойчивости посредством применения следующих методов: формирующий эксперимент, беседы, упражнения, аутогенные тренировки.

Блок 4. Аналитический. Оценка эффективности программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Цель данного раздела: отследить и оценить динамику реакций, стабилизация позитивной самооценки посредством проведения повторной диагностики по тем же методикам и математико-статистической обработки полученных результатов. На основе результатов исследования составлены психолого-педагогические администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Разработанная модель легла в основу программы формирования эмоциональной устойчивости у педагогов.

Выводы по главе 1

Эмоциональная устойчивость - интегративное свойство, содержащее в себе систему «эмоциональных, волевых, интеллектуальных, мотивационных компонентов психической деятельности и способность подавлять эмоциональные реакции. Является профессионально значимым качеством личности будущего педагога.

Эмоциональная устойчивость является профессионально значимым качеством личности будущего педагога. Необходимо уделять особое внимание системе подготовки будущих специалистов. Эмоционально устойчивый педагог – это терпеливый, целенаправленный педагог, умеющий держать себя в руках при отрицательных взаимодействиях с другими людьми. Эмоциональная устойчивость зависит от особенностей самого человека, мотивации профессиональной деятельности, уровня самооценки, социальной активности, чувства защищенности, психологического климата, условий труда, саморегуляции, умения предвидеть ситуацию. Рассмотрев определения эмоциональной

устойчивости разных авторов, можно сказать, что это необходимая составляющая эмоциональной культуры будущего педагога.

Эмоциональная устойчивость уменьшает отрицательное воздействие сильных стрессовых факторов, способствует проявлению готовности к действию в каких-либо напряжённых ситуациях. Можно сказать, что благодаря именно эмоциональной устойчивости педагог способен успешно осуществлять необходимую деятельность в сложных эмоциональных условиях.

Формирование эмоциональной устойчивости, через эмоциональную регуляцию педагогической деятельности может быть достигнуто путем коррекции способов эмоционального реагирования педагога, раскрывающих отношение педагога к себе, к своей деятельности и к другим участникам образовательных отношений.

Существуют внутренние (субъективные) и внешние факторы, влияющие на проявление эмоциональной устойчивости в педагогической деятельности. Вся совокупность особенностей эмоциональной устойчивости педагога образовательного учреждения выражается внешними (объективными) факторами, к которым относят условия профессиональной деятельности педагога и внутренними (субъективными) факторами, которые обусловлены индивидуально-личностными качествами.

Для формирования и развития эмоциональной устойчивости педагогов используется система специфических и неспецифических способов обучения.

В качестве показателей эмоциональной устойчивости педагога можно выделить:

- адекватную самооценку;
- наличие волевых качеств, а именно, целеустремленность, организованность, настойчивость, решительность, терпимость;
- саморегуляцию и самоконтроль, как умение владеть собой

Модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений состоит из, теоретического, диагностического, формирующего и аналитического блоков.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Для организации исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, нами были определены следующие этапы исследования:

1. Поисково-подготовительный этап. Проведен теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, сформулирован методологический аппарат квалификационной работы. Составлена модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

2. Опытно-экспериментальный этап. Проведен констатирующий эксперимент, разработана и реализована программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

3. Контрольно-обобщающий этап. Проведена повторная диагностика уровня эмоциональной устойчивости педагогов. Посредством использования метода математической статистики Т-критерий Вилкоксона доказана эффективность реализованной программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Составлены рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

При изучении формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений использовались следующие методы и методики.

1. Теоретические: анализ, синтез, обобщение психолого-

педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: формирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризуем методы и методики исследования.

По мнению П. И. Образцова, анализ предполагает «разделение объекта на составные части с целью их самостоятельного изучения» [39, с. 64]. Главной задачей метода является составление общих представлений об изучаемом процессе, то есть выявление характеристик присущих только ему, из различных данных, порой разрозненных.

Синтез, в понимании М.В. Циулиной, представляет собой «соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое» [40, с. 109]. В результате синтеза данных получается новый материал, который отражает не только свойства изучаемого предмета, но и его взаимосвязь и взаимозависимость с другими явлениями.

А.Р. Литвак, Г.Я. Гревцева, М.В. Циулина говорят о том, что анализ и синтез хотя и характеризуются как противоположные методы, но на каждой стадии исследования применяются в единстве, отражают связь частей и целого и не могут плодотворно применяться один без другого [27, с. 100].

В.К. Новиков под обобщением понимает «определение общего понятия, в котором находит отражение главное, основное, характеризующее объекты данного класса; это средство для образования новых научных понятий, формулирования законов и теорий» [38, с. 49].

Таким образом, изучение психолого-педагогической литературы по теме исследования позволяет структурировать имеющиеся данные и четко обозначить изучаемую проблему.

Целеполагание - процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи. Часто понимается как практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования целей и их реализации наиболее экономичными средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека.

Целеполагание - первичная фаза управления, предусматривающая постановку генеральной цели и совокупности целей в соответствии с назначением системы, стратегическими установками и характером решаемых задач.

Психологическое моделирование является неотъемлемой формой всех видов психологической работы: исследования, диагностики, консультирования, коррекции. Модель понимают, как мысленно представленную или материально реализованную систему, которая отображает или воспроизводит комплекс существенных свойств и параметров объекта и способна замещать его в процессе познания.

Для проверки гипотезы исследования необходимо провести психолого-педагогический эксперимент. Ю.К. Бабанский наиболее точно дал определение понятию «эксперимент». Он указывает, что «эксперимент позволяет обнаружить повторяющиеся, устойчивые, существенные связи между явлениями, то есть изучать закономерности, характерные для педагогического процесса» [Цит. по: 27, с. 35]. Данный метод сбора информации позволяет изучить проявление необходимых психических явлений в естественных условиях.

Психолого-педагогический эксперимент, по мнению Е.А. Овсянниковой, - это изучение испытуемого в процессе непосредственного его обучения и воспитания. Выделяют констатирующий и формирующий эксперимент. При констатирующем эксперименте проводится фиксация и описание фактов на момент исследования, т.е. данный вид эксперимента

не предполагает активное вмешательство экспериментатора. Другой вид эксперимента – формирующий, напротив предполагает активное участие экспериментатора, т.е. происходит целенаправленный процесс формирования какого-либо психического явления [11, с. 14].

Исследовательским методом, пишет Е.А. Соколов, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, а также способностей и других качеств личности путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий является тестированием [35, с. 365]. Специальные задания, используемые в данном методе, называются тестами. Понятие «тест» наиболее точно раскрыто М.В. Циулиной. В ее понимании, тест – это «кратковременное измерение или испытание, проводимое для определения способностей или состояния человека» [30, с. 158].

Для реализации выбранных методов были подобраны методики психолого-педагогической диагностики.

Подбор методик проходил по следующим критериям:

– валидность методики – пригодность для измерения именно того качества, на которое она направлена. Валидность методики предполагает ответы на вопросы: «Для какой цели применяется методика?», «Что она изменяет?»;

– надёжность методики, иными словами точность психологических измерений. Надёжность методики определяется посредством дисперсного и факторного анализа;

– научность, что означает её взаимосвязь с фундаментальными исследованиями, её научную обоснованность [12, с. 77].

Таким образом, были выбраны следующие методики:

1. «Определение эмоциональности» В. В. Суворова.
2. «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов.
3. Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М.

Русалову.

Опишем выбранные методики.

Методика: «Определение эмоциональности» В. В. Суворова [12, с. 110].

Цель: выявление интегрального показателя эмоциональности личности.

Материалы: бланк с вопросами-суждениями, требующими ответа «Да/нет». Бланки раздаются испытуемым и даются инструкции, либо зачитываются группе, при этом каждый испытуемый самостоятельно фиксирует номер вопроса и ответ на отдельном листочке.

Процедура исследования: методика проводится как индивидуально, так и в группе. Педагог-психолог предлагает педагогам ответить на вопросы согласно инструкции, максимально честно и правдиво. Для каждого вопроса предусмотрены два варианта ответа.

Испытуемым зачитываются вопросы и предлагается ответить «Да» или «Нет». Рекомендуется отвечать быстро и не задумываясь.

Инструкция: Внимательно послушайте вопросы-суждения и ответьте «Да» или «Нет».

Данные, полученные в ходе проведения методики обрабатываются. За каждый утвердительный ответ («Да») начисляется 1 балл. Чем большее число баллов набирает респондент, тем выше его эмоциональность.

- от 0 до 5 баллов - эмоциональность низкая,
- от 6 до 10 - средняя,
- от 11 баллов и выше – высокая.

Итоговый показатель может находиться в диапазоне от 0 до 16 баллов.

Уровень тревожности:

Полное описание и текст методики представлены в Приложении 1.

Методика: «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов [12, с. 121].

Цель: определение уровня эмоциональной возбудимости.

Процедура исследования: проводится в группе, респонденты фиксируют номер вопроса и ответ на своих бланках. Педагогам дается бланк ответов, либо они его заготавливают сами, записывая числа от 1 до 15 тремя столбиками по 5 чисел в каждом.

Инструкция: Вам предлагается ответить на несколько вопросов. Отвечайте на каждый вопрос «да («+») или «нет» («-»), ставя свой ответ рядом с номером вопроса.

Анализ результатов: результаты диагностической методики интерпретируются в соответствии с ключом. По результатам подсчетов делается вывод об уровне эмоциональной возбудимости.

Интерпретация результатов

Эмоциональная возбудимость:

- 18-20 баллов - очень высокая;
- 14-17 баллов- высокая;
- 8-13 баллов - средняя;
- 4-7 баллов - низкая,
- 0-3 балла - очень низкая.

Полное описание и текст методики представлены в Приложении 1.

Методика: Методика диагностики эмоциональной устойчивости педагогов по В.М. Русалову [312, с. 132].

Цель: определение общей эмоциональности посредством трех видов проявления эмоциональности: психомоторной, коммуникативной и интеллектуальной.

Материалы: Бланк для ответов (должен включать в себя графу для номеров вопросов и четыре графы для балльной оценки ответов по каждому вопросу).

Процедура исследования: проводится в группе, респонденты фиксируют ответы в бланках

Инструкция: Вам предлагается ответить на ряд вопросов, направленных на выяснение вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить самые типичные ситуации и дайте первый естественный ответ, который придет вам на ум.

Отвечайте быстро и точно. Помните, что нет «хороших» и «плохих» ответов. Поставьте крестик или галочку, которая соответствует утверждению, наиболее правильно описывающему ваше поведение:

- 1 - не характерно,
- 2 - мало характерно,
- 3 - довольно характерно,
- 4 - характерно.

Обработка результатов теста

Перед обработкой необходимо убедиться, что ответы даны на все вопросы. Для подсчета баллов по той или иной шкале используется ключ. Подсчет баллов производится путем суммирования всех баллов по данной шкале.

Интерпретация. По каждой из этих шкал можно набрать от 12 до 48 баллов.

Низкие значения эмоциональности находятся в пределах до 25 баллов включительно, средние - от 26 до 34 баллов, а высокие - 35 и больше баллов.

Суммируя баллы по всем трем шкалам, получают величину общей эмоциональности. Норма равна от 78 до 102 баллов.

Полное описание и текст методики представлены в Приложении 1.

Математико-статистические методы в психологии используются для повышения надежности, объективности, точности получаемых данных. Эти методы необходимы для обоснования гипотезы исследования. В психологии чаще применяются как вспомогательные, а не самостоятельные методы.

В нашем исследовании используется метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона. Охарактеризуем выбранный метод, опираясь на учебное пособие Е.В. Сидоренко [52, с. 49-55, 87-94].

Т-критерий Вилкоксона используется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. С его помощью можно определить является ли сдвиг в каком-то направлении более интенсивным, чем в другом.

H_0 : интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H_1 : интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Алгоритм подсчета критерия:

1. Составить список испытуемых в любом порядке и вычислить разность между индивидуальными значениями во втором и первом замерах.

2. Перевести разности в абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг.

3. Отметить сдвиги в «нетипичном» направлении и подсчитать сумму этих рангов по формуле: $T = \sum R_r$, где R_r – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

4. Определить критические значения T для данной выборки, если $T_{эмп} \leq T_{кр}$, сдвиг в «типичную» сторону по интенсивности достоверно преобладает.

Ограничения в применении критерия:

1. Минимальное количество испытуемых 5 чел., а максимальное – 50 чел.

2. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений уменьшается на количество этих нулевых сдвигов.

Таким образом, исследование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений происходило в

три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Для проверки гипотезы и решения поставленных задач используются следующие методы: теоретические (анализ, синтез, обобщение литературы, целеполагание, моделирование), эмпирические (эксперимент, тестирование) и математико-статистические (Т-критерий Вилкоксона). Методики исследования: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

2.2 Характеристика выборки, анализ результатов исследования

Для исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений было проведено экспериментальное исследование в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 10 Улыбка» п. Увельский.

В исследовании принимали участие 20 испытуемых. Среди них есть педагоги с высшей, первой и второй квалификационной категорией. Также присутствуют педагоги с высшим и средне-специальным педагогическим образованием. Стаж работы педагогов варьируется от 5 лет до 53 лет.

Коллектив ДООУ стабильный. Педагоги обладают высоко моральными личностными качествами, трудолюбием, интеллектуальными, творческими способностями, уважают личность ребёнка; создают оптимальные условия для развития каждого ребёнка, сохранения и укрепления его здоровья; хранят и умножают сложившиеся в дошкольном учреждении гуманистические и демократические традиции.

Администрация дошкольного учреждения обеспечивает условия для профессионального роста педагогов, направляя их на курсы повышения квалификации, авторские семинары, методические городские и районные объединения и проводит методическую работу с кадрами внутри детского сада. Руководство ДООУ придерживается следующих взглядов:

«Профессиональная компетентность воспитателя по-разному проявляется и реализуется в зависимости от его ближайшего окружения, прежде всего от психологического климата в детском саду. Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива – есть основа для эффективной деятельности воспитателей и повышения их творческой активности» [Цит. по: 17, с. 137].

Деятельность ДОУ нацелена на развитие личностных качеств ребёнка, подготовку детей к школе.

Цели и задачи деятельности ДОУ по реализации образовательной программы определяются на основе анализа результатов педагогической деятельности, потребностей родителей и требований ФГОС ДО.

В целом социально-психологический климат в коллективе благоприятный. Характеризуется высокой работоспособностью, близостью эмоциональных контактов и адекватно - честному взаимодействию между собой.

В начале исследовательской работы, участники проявили настороженность по отношению к психологу - исследователю. После того как педагоги были проинформированы о том, что от них требуется, замотивированы о цели исследования, ее значимости и возможной ценности для каждого участника, педагоги проявили терпение, уважение и показали свою заинтересованность.

Наблюдались сопротивления на упражнениях, ценность и необходимость, которых заключалась в самораскрытии своего внутреннего «Я». В целом занятия посещались с удовольствием. Основные трудности были связаны с организационными вопросами о времени. Полученные результаты диагностики эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений по трем методикам представлены ниже на рисунках 3, 4, 5 соответственно.

Результаты диагностики интегрального показателя эмоциональности личности по методике «Определение эмоциональности» В.В. Суворовой представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 в ПРИЛОЖЕНИИ 2.

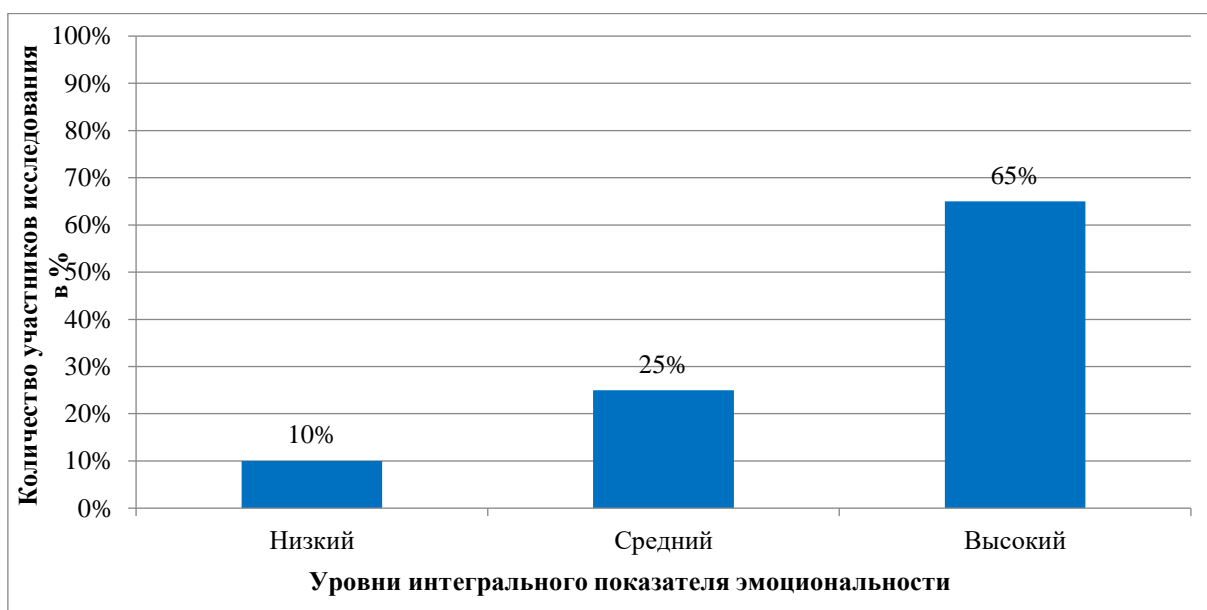


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоциональности педагогического персонала по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой

Из 20 испытуемых у 2 человек (10%) наблюдается низкая эмоциональность, они меньше подвержены стрессу и могут контролировать себя в любой ситуации, им не приходилось бледнеть от страха или огорчения, не плачут от обиды, несчастья, сопереживания или даже от радости, у них не появляются слезы от эстетического удовольствия, когда слушают музыку, читают стихи, во время ответа на экзамене, публичного выступления не теряют мысль, не теряются и не замолкают, в моменты волнения или смущения не становятся излишне суетливы.

У 5 педагогов (25%) наблюдалась средняя эмоциональность, что связано с незначительным нервным напряжением во время прохождения данной методики. У педагогов при волнении возникают боли в области солнечного сплетения, у них не появляются слезы от эстетического удовольствия, когда слушают музыку, читают стихи, во время ответа на экзамене, публичного выступления не теряют мысль, не теряются и не

замолкают, в моменты волнения или смущения не становятся излишне суетливы.

У 13 (65%) человек была отмечена - высокая эмоциональность, что свидетельствует о трудностях на работе, возможно неудовлетворенности собой, тревоги и депрессии, замечали дрожание пальцев рук при сильном волнении или смущении, бывает внутренняя дрожь и ознобоподобное состояние («мороз по коже»), в моменты сильного волнения или смущения ощущают скованности конечностей, когда ноги становятся негнушимися, «ходульными» или «ватными» и подкашиваются, перед каждым выступлением очень волнуются, что кажется, что все забыли, ссорятся с близкими, когда видят несправедливость их поступков, некоторые часто плачут.

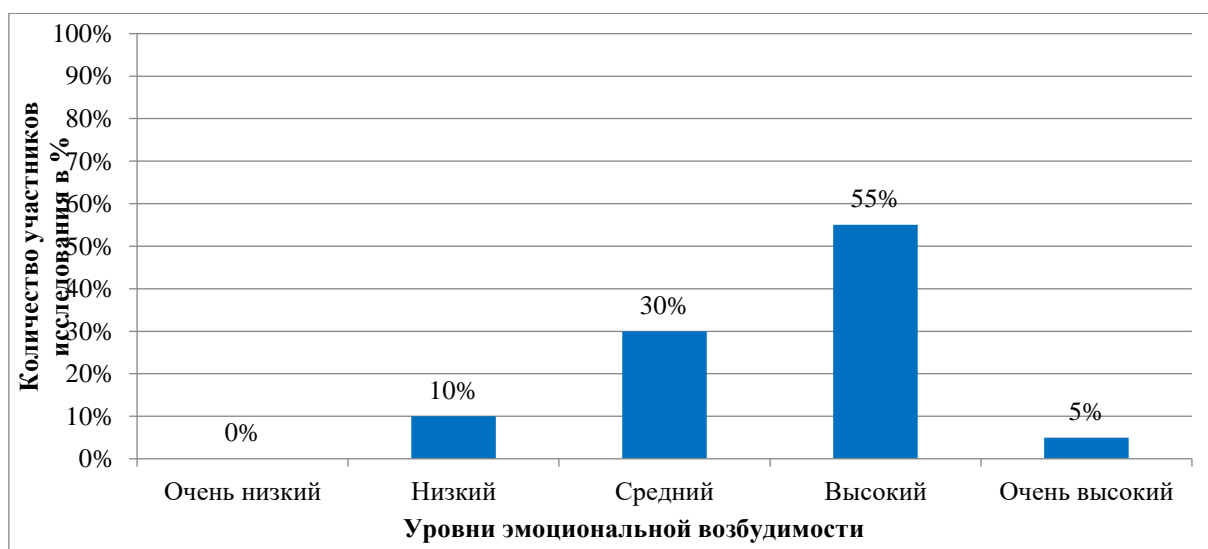


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоциональной возбудимости педагогического персонала по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов

По методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» (Б.Н. Смирнов) были получены следующие результаты (см. рисунок 4, таблица 2.2 в ПРИЛОЖЕНИИ 2).

Из 20 педагогов, 1 (5%) обладает очень высокой эмоциональной возбудимостью. По результатам диагностики данный педагог получил 18 баллов (самый высокий показатель в выборке). Для него характерны

легкость возникновения сильных эмоций различного плана, ослабленный самоконтроль.

11 (55%) человек обладают высокой возбудимостью, т.к. они чувствуют себя виноватыми, считают себя хуже других, их мучают кошмары, их раздражают родители, все принимают близко к сердцу, не любят, когда над ними пошучивают коллеги и друзья, очень ранимы, не любят распространяться о своих планах, нуждаются в поддержке близких людей.

У 6 (30%) педагогов преобладала средняя возбудимость, которая проявлялась в том, что они не считают себя хуже других, с иронией относятся к шуткам коллег и друзей, не реагируют на сплетни в коллективе, не проявляют эмоции в виде гнева, имеют манеры, которые хотели бы изменить.

2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики. Педагоги образовательного учреждения спокойно относятся к должностным обязанностям, не вникают в проблемы других, являются профессионалами своей деятельности, уважительно относятся к педагогическому коллективу, не принимают участие в интригах, активно участвуют в различных конкурсах, семинарах и др.

Результаты диагностики по методике диагностики эмоциональной устойчивости по В.Н. Русалову представлены на рисунке 5 и в таблице 2.3 в ПРИЛОЖЕНИИ 2. Из 20 педагогов которые принимали непосредственное участие в данной методике, все отнеслись к выполнению задания с заинтересованностью.

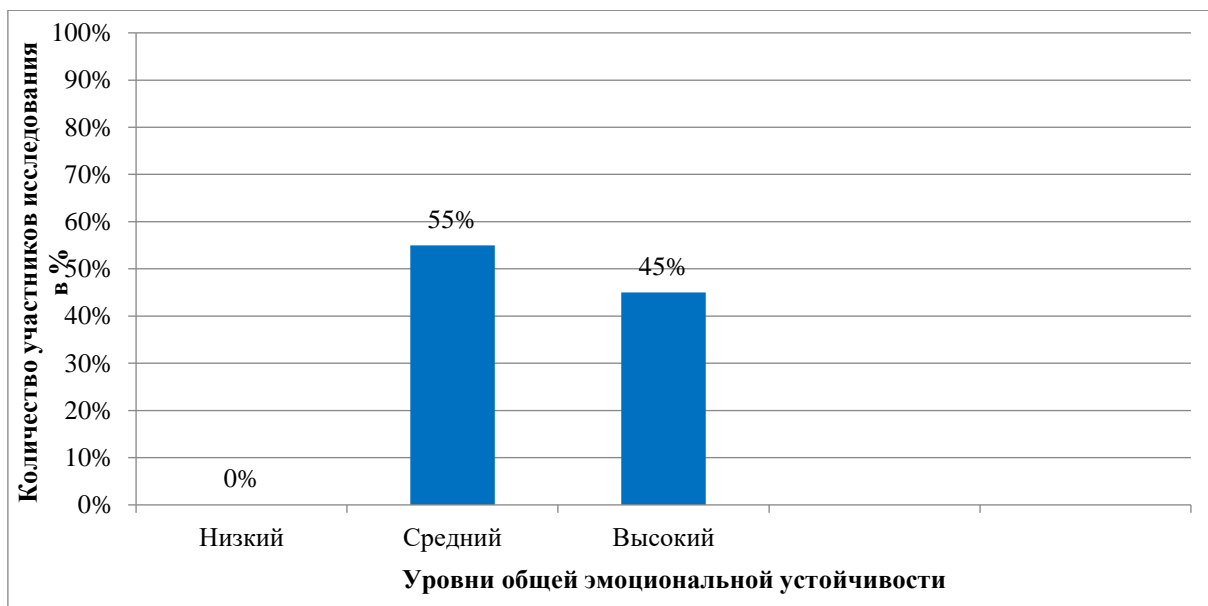


Рисунок 5 – Результаты исследования общей эмоциональной устойчивости педагогического персонала по методике диагностики эмоциональной устойчивости педагогов В.М. Русалова

По результатам диагностики с использованием данной методики были определены уровни психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности участников исследования. На основании данных, полученных педагогами по каждой шкале, посредством суммирования баллов были выявлены показатели, свидетельствующие об уровне общей эмоциональности педагогического персонала данного образовательного учреждения.

11 педагогов (55%) показали средний уровень общей эмоциональности, они стараются конструктивно решать конфликтные ситуации, не обижаются по пустякам, иногда у них присутствует волнение, при выполнении определенных заданий. Педагоги с данным показателем стараются найти единомышленников, которые поддержат их в трудную минуту.

9 педагогов (45%) показали высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности. Возможно это было связано с волнением, внутренними переживаниями. Люди с высокой общей эмоциональностью легко могут обидеться на

близких им людей, нуждаются в тех, кто мог бы их поддержать, часто плаксивы, неуравновешенны, конфликтны. Очень часто испытывают волнение, когда им приходится выяснять отношения с друзьями или коллегами.

Представленная выше характеристика выборки и анализ результатов исследования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательного учреждения необходима для составления программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, а также выполнения математико-статистической обработки результатов исследования для выявления эффективности применения программы.

В данном параграфе была охарактеризована выборка и проанализированы результаты исследования. По результатам исследования эмоциональной устойчивости у 12 педагогов выявлен высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости, что является основанием для составления программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Таким образом, определилась экспериментальная группа в количестве 12 педагогов, у которых высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости.

Выводы по главе 2

В данной главе было экспериментально выполнено исследование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Были описаны этапы, методы и методики исследования, охарактеризована выборка и проанализированы результаты исследования эмоциональной устойчивости.

Исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

При изучении формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений использовались следующие методы и методики.

1. Теоретические: анализ, синтез, обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: формирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Базой исследования являлось Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 Улыбка» п. Увельский.

В исследовании принимали участие 20 испытуемых. Среди них есть педагоги с высшей, первой и второй квалификационной категорией. Также присутствуют педагоги с высшим и средне-специальным педагогическим образованием. Стаж работы педагогов варьируется от 5 лет до 53 лет.

По результатам исследования по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой у 2 человек (10%) наблюдается низкая эмоциональность, у 5 педагогов (25%) наблюдалась средняя эмоциональность и у 13 (65%) человек была отмечена - высокая эмоциональность.

По методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность (Б.Н. Смирнов) были получены следующие результаты. Из 20 педагогов, 1 (5%) обладает очень высокой эмоциональной возбудимостью, 11 (55%) человек обладают высокой возбудимостью, у 6 (30%) педагогов преобладала средняя возбудимость, 2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики.

Результаты диагностики по методике диагностики эмоциональной устойчивости по В.Н. Русалову следующие: 11 педагогов (55%) показали средний уровень общей эмоциональности, 9 педагогов (45%) показали

высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности.

По результатам исследования эмоциональной устойчивости у 12 педагогов выявлен высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости, что является основанием для составления программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Таким образом, определилась экспериментальная группа в количестве 12 педагогов, у которых высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1 Программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

Цель программы: формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений.

Задачи программы:

1. Создание комфортного, благоприятного психологического климата в коллективе.
2. Развитие у педагогического персонала навыков адекватного восприятия ситуации стресса.
3. Формирование у педагогического персонала образовательного учреждения навыков контроля эмоций.
4. Создать условия для побуждения педагогического персонала образовательного учреждения к саморазвитию и самосовершенствованию.

Принципы реализации программы:

1. Принцип системности – предполагает использование профилактических, коррекционных и развивающих задач.
2. Принцип учета эмоциональной сложности материала – проводимые игры, занятия, упражнения, предъявляемый материал должны создавать благоприятный эмоциональный фон, стимулировать положительные эмоции. Коррекционное занятие обязательно должно завершаться на позитивном эмоциональном фоне.
3. Деятельностный принцип – определяет пути и способы реализации поставленных целей.

4. Принцип комплексности методов психологического воздействия – определяет использование многообразия методов, приёмов.

Методы и приёмы: тренинговые упражнения, включающие элементы арт-терапии, групповой дискуссии, ролевой игры, релаксация.

Структура занятия:

1. Вводная часть (приветствие, разминка).

2. Основная часть (включает в себя различные воспитательные и развивающие задания и упражнения, которые направлены на повышение уровня эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений).

3. Заключительная часть (рефлексия: обмен мнениями, чувствами о проведённом занятии; ритуал прощания).

Форма организации: групповая.

Условия реализации: программа предполагает проведение 12 занятий один раз в неделю длительностью 1,5 часа. Время проведения занятий подбирается таким образом, чтобы все педагоги смогли присутствовать (в данном случае - тихий час с 13:00 до 14:30).

Ожидаемые результаты:

1. Создание благоприятной психологической атмосферы.
2. Развитие навыков адекватного восприятия стрессовой ситуации.
3. Формирование навыков эмоционального контроля.
4. Побуждение педагогов к саморазвитию.

Занятие №1. Знакомимся друг с другом по-новому

Цель: Создание положительной эмоциональной атмосферы в коллективе.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Основная часть:

Упражнение: «Что я люблю делать...»

Цель: создать условия для дружественного диалога, выявить интересы участников.

Упражнение «Ключи»

Цель: создать условия для выявления у педагогов тех сфер жизни, в которых при появлении затруднений они не могут с ними справиться самостоятельно. Групповое обсуждение возможных путей решения возникающих проблем.

Упражнение «Мы все чем-то похожи»

Цель: создать условия для командной работы, стимулировать к проявлению креативности.

Заключительная часть:

Упражнение «Спасибо за прекрасный день»

Цель: создать условия для закрепления положительных эмоций, полученных в ходе встречи.

Рефлексия

Ритуал прощания

Занятие №2. Мы все сегодня здесь.

Цель: Развить коммуникативные способности, взаимодействие друг с другом.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Упражнение: «Я добрый и тебе дарю доброту свою»

Цель: создать условия для формирования благоприятной атмосферы в группе, для обмена положительными качествами.

Упражнение: «Паутина»

Цель: создание связей в коллективе, создание условий для того, чтобы каждый желающий мог открыться группе.

Основная часть:

Упражнение: «Сколько во мне людей»

Цель: обсуждение цитаты, выявление влияния самосознания человека на его взаимоотношения с окружающим миром.

Упражнение: «Кто я?»

Цель: показать участникам группы способ самоосознания через вопрос к себе.

Заключительная часть:

Игра «Гост»

Цель: создать условия для выявления лучших сторон личности, через описание ее достоинств в группе.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №3. Все мы очень разные.

Цель: формировать положительное самовосприятие у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Я в лучах солнца»

Цель: создать условия для принятия участниками группы своих положительных качеств. Познакомить педагогов с техникой, создать благоприятную обстановку.

Упражнение: «Какая я в глазах коллектива»

Цель: создать условия для того, чтобы каждый участник группы мог выступить со своими предположениями о том, как его видит группа. Выявить расхождения во мнениях.

Упражнение: «Отверженный»

Цель: определить возможные отрицательные проявления личности участников группы, которые могут отталкивать коллег, создать условия для их осознания.

Упражнение: «Контраргументы»

Цель: создать условия для определения участниками своих сильных и слабых сторон (личностных и профессиональных).

Заключительная часть:

Упражнение «Эмоции»

Цель: развивать навыки невербального общения, умения понимать и проявлять эмоции среди других людей.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №4. Я знаю, как понять тебя.

Цель: Повышение уровня эмоциональной культуры педагогов: развитие эмпатии, эмоциональной гибкости у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Взгляд любви»

Цель: создать условия для развития эмпатии у членов группы, а также для совершенствования навыка проявления чувств посредством невербального общения.

Упражнение: «Пойми коллегу»

Цель: развивать у участников группы умение определять чувства и эмоции других людей, описывать их.

Упражнение: «Разбор педагогических ситуаций»

Цель: создать условия для разбора возможных педагогических ситуаций и путей их решения, безопасных и экологических для всех участников образовательного процесса.

Упражнение: «Фигура»

Цель: создать условия для обнаружения и выявления индивидуальных проявлений экспрессии у участников группы.

Упражнение: «Чувства и их отражение»

Цель: создать условия для повышения уровня эмоциональной культуры педагогов.

Заключительная часть:

Игра: «Я уникальный»

Цель: расслабление, снятие психоэмоционального напряжения, выявление уникальности каждого участника группы через медитацию.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №5. Интенсивная работа.

Цель: Повышение групповой сплоченности, снятие барьеров на проявление эмоций и чувств у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Хотим поделиться мнением»

Цель: получение обратной связи о предыдущих занятиях, создание условий для выявления общего мнения группы.

Мини-лекция: «Психологически здоровый человек»

Цель: повысить компетентность участников группы в вопросах психологического здоровья, создать условия для группового обсуждения критериев особенностей проявлений психологически здорового человека.

Упражнение: «Имитация интонации»

Цель: создать условия для снятия барьеров на проявление эмоций у участников группы.

Упражнение в парах: «Будьте оптимистами!»

Цель: выявление противоположно эмоционально окрашенных аспектов различных ситуаций при работе в паре.

Заключительная часть:

Упражнение «Качество»

Цель: сформировать набор важных качеств личности, необходимых для преодоления стрессовых ситуаций и сохранения психологического здоровья.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №6. Культура профессионального общения.

Цель: Развитие навыков слушания, умения вести диалог у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Знакомство»

Цель: создать условия для комфортного общения между участниками группы, развивать навыки слушания и умение вести диалог.

Упражнение: «Пожелание на день»

Цель: способствовать развитию у педагогов навыка конкретно формулировать свои пожелания, развивать навыки слушания и умение вести диалог.

Упражнение: «Телеграф»

Цель: развивать навыки слушания и умение вести диалог, повысить осведомленность педагогов о различных видах слушания.

Упражнение: «Конкурс ораторов»

Цель: создать условия для формирования у педагогов навыка ораторского искусства – установление контакта с аудиторией.

Заключительная часть:

Игра «Посылайте и принимайте уверенность»

Цель: расслабление, снятие психоэмоционального напряжения, приобретение уверенности для каждого участника группы через медитацию.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №7. Я умею сотрудничать.

Цель: создать условия для повышения уверенности в собственных силах у педагогического персонала ОУ, формирования ощущения общности с остальными участниками группы.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Игра: «Пчелы и змеи»

Цель: сплочение коллектива педагогического персонала ОУ, формирование навыков командной работы, взаимовыручки.

Игра: «Сиамские близнецы»

Цель: определение наиболее удобного формата взаимодействия для участников группы: ведущий/ведомый, формирование у участников умений направлять партнера.

Упражнение: «Аплодисменты»

Цель: снятие эмоционального напряжения коллеги через взаимоподдержку.

Упражнение: «Дискуссия»

Мини-лекция «Культура диалога»

Цель: создать условия для определения основных параметров конструктивной дискуссии.

Заключительная часть

Игра: «Необычный рисунок»

Цель: создать условия для творческого проявления педагогов ОУ в процессе игры, отслеживание психоэмоциональной реакции на неожиданный результат.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №8. Вместе мы с тобой.

Цель: формирование навыка анализирования ситуаций, развитие навыков саморегуляции у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Ассоциации»

Цель: создать благоприятную обстановку для работы в группе, провести аналогии с ассоциациями педагогов о себе.

Упражнение: «Наш общий дом»

Цель: продолжать формировать навык коллективной работы, умения выделять лидера группы, способность договариваться, находить компромисс.

Упражнение: «Профессиональные роли»

Цель: создать условия для проигрывания возможных конфликтных ситуаций и путей их решения с точки зрения разных профессиональных ролей в педагогическом коллективе ОУ.

Упражнение: «Я благодарен (а) тому, что.....»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения, создание условий для самоанализа

Заключительная часть:

Упражнение «Походки»

Цель: продолжать развивать эмоциональный интеллект педагогов, создавать условия для проявлений различных эмоций, повышать уверенность в своих силах.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №9. Все решим.

Цель: Анализирование ситуаций (конфликтов), и их пути разрешения. Повышение уверенности в себе у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Камушек в ботинке»

Цель: выявление скрытых препятствий посредством использования метафоры.

Упражнение: «Атомы и молекулы»

Цель: формировать умение быстро реагировать, работать в команде.

Дискуссия: «Конфликтные ситуации в образовательном процессе. Алгоритм ее решения»

Цель: определение наиболее безопасного выхода из конфликтной ситуации в образовательном процессе.

Упражнение: «Сортировка»

Цель: выявление личностных качеств педагога, затрудняющих и способствующих безопасному решению конфликтной ситуации.

Упражнение: «Поставь себя на место другого»

Цель: создать условия для выявления всех сторон и взглядов возможных (случившихся) конфликтов с коллегами.

Заключительная часть:

Упражнение «Мудрец»

Цель: создание условий для самоанализа и совершенствования навыка «понимания себя» у педагогического персонала ОУ.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №10. Общаемся без стресса.

Цель: Формирование позитивного мышления и саморегуляции у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Лес чудес»

Цель: создать благоприятных эмоциональный фон в группе, создать условия для проявления поддержки коллегам.

Упражнение: «Я учусь у тебя самому важному»

Цель: активное взаимодействие в группе, формирование умения делать комплимент с опорой на реальные характеристики собеседника.

Упражнение: «Море-океан»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения от нерешенной ситуации посредством релаксации, самоконтроля и медитации.

Обмен опытом: «Как я снимаю напряжение»

Цель: обмен опытом между участниками группы о наиболее эффективных практиках для снятия напряжения в различных ситуациях.

Упражнение: «Антистрессовая релаксация»

Цель: познакомить педагогический персонал ОУ с техникой релаксации.

Упражнения: «На работу», «Любовь к своей работе»

Цель: создать условия для формирования позитивного отношения к педагогической деятельности у педагогов ОУ

Заключительная часть:

Упражнение: «Марья Константиновна»

Цель: обучить педагогов навыкам проживания негативных эмоций.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №11. Я знаю, как владеть собой.

Цель: Снятие эмоционального напряжения у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Добрый день всем тем, кто...»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Мобилизующее дыхание»

Цель: познакомить педагогов с техникой снятия психоэмоционального напряжения посредством дыхательной гимнастики.

Упражнение: «Снятие напряжения в 12 точках»

Цель: познакомить педагогов с техникой снятия психоэмоционального напряжения посредством данной техники.

Упражнение: «Открытость»

Цель: тренировка навыка проявления открытости к собеседнику и диалогу с ним.

Упражнение: «Книга»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения посредством идентификации себя с одним из предметов в комнате.

Упражнение: «Пресс»

Обучение педагогического персонала ОУ навыкам проживания негативных эмоций без вреда для них и окружающих.

Упражнение: «Уменьшение напряжения»

Цель: тренировать навыки самоконтроля.

Заключительная часть:

Упражнение: «Волшебная подушка»

Цель: тренировать навык формулирования желаний, стремлений, целей.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Корзинка»

Цель: закрепить положительный настрой от проделанной работы.

Занятие №12. Не останавливаемся! И только вперед!

Цель: Формирование позитивного самопознания, навыков отстаивания своей позиции у педагогического персонала ОУ.

Содержание:

Вводная часть:

Приветствие: «Приветствие без слов»

Цель: создать благоприятную атмосферу в коллективе, «разогреть» группу, тренировать навыки невербального общения.

Обмен впечатлениями о предыдущем занятии.

Основная часть:

Упражнение: «Золотая нить»

Цель: тренировать навыки саморегуляции.

Упражнение: «Пластилиновые чувства»

Цель: продолжать развивать эмоциональный интеллект педагогического персонала ОУ.

Упражнение: «Радуга эмоций и настроений»

Цель: тренировать навыки отслеживания собственных эмоций посредством изотерапии.

Упражнение: «Моя зарядка для позитивного мышления»

Цель: создать условия для определения индивидуальных формул позитивного мышления для каждого участника группы.

Заключительная часть:

Упражнение: «Круг силы»

Цель: закрепить положительные итоги занятия.

Рефлексия

Ритуал прощания

Упражнение: «Благодарю»

Цель: сформировать положительный настрой у группы, создать условия для обратной связи от педагогов о проведенных занятиях.

Программа, направленная на формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений представлена в Приложении 3.

Реализация программы предполагает цикл групповых тренинговых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагогический персонал образовательных учреждений.

Наполняемость группы – 12 педагогов, у которых выявлен высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости.

Общая продолжительность 18 часов.

Программа рассчитана на 12 занятий по 1,5 часа в неделю.

Таким образом, в данном параграфе была представлена программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

По итогам реализации программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10» п. Увельский (МДОУ «Детский сад №10») была проведена повторная диагностика общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости педагогического персонала учреждения.

Для проверки эффективности реализации программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений повторная диагностика уровня общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости была проведена с использованием следующих методик: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

Программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений проводилась с педагогами той же выборки, на которой был проведен констатирующий эксперимент. Соответственно характеристика выборки соответствует той, что представлена в констатирующем эксперименте.

Оценка эффективности проводилась на основании сравнения показателей «До» и «После» реализации программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Результаты диагностики интегрального показателя эмоциональности личности по методике «Определение эмоциональности» В.В.Суворовой после реализации программы представлены в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4. Сравнение результатов диагностики по данной методике до и после реализации программы представлены ниже на рисунке 6.

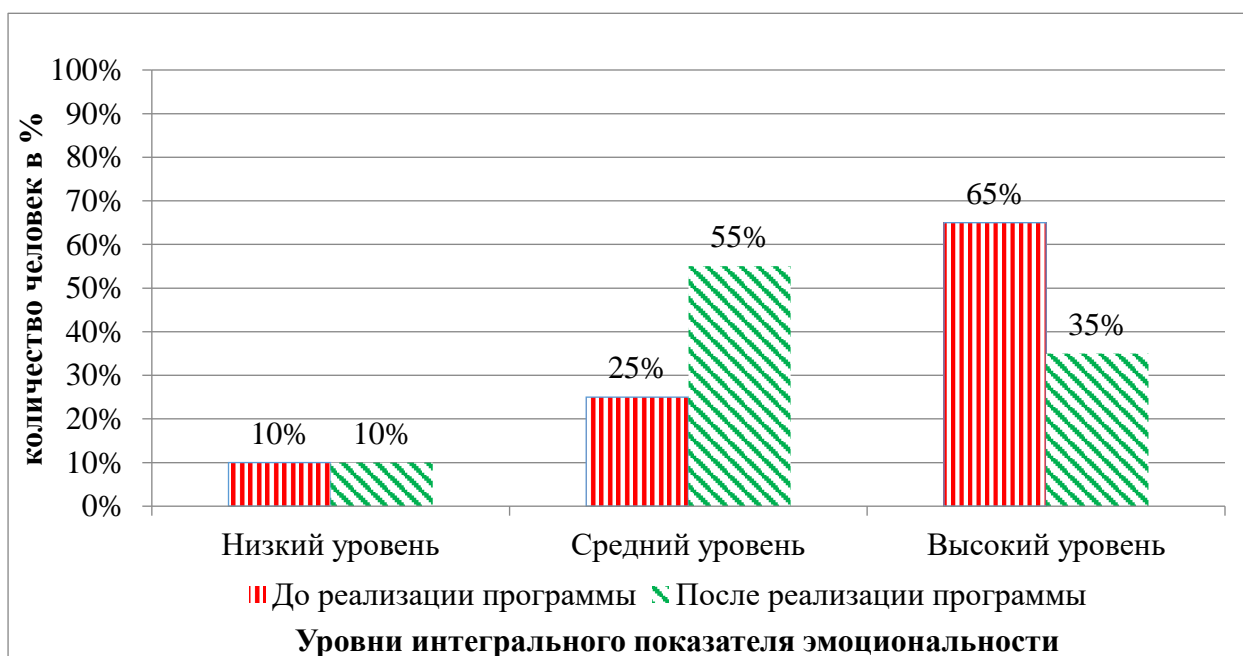


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоциональности педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой до и после реализации программы

По данным повторного исследования по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой мы определили:

Из 20 испытуемых у 2 человек (10%) также наблюдается низкая эмоциональность.

У 11 педагогов (55%) наблюдается средняя эмоциональность, что больше на 30% (6 человек) чем до реализации программы. У испытуемых

снизилось чувство постоянной тревоги, а также стали значительно меньше проявляться физические признаки: боли в области солнечного сплетения, покраснение лица, тремор конечностей.

У 7 (35%) человек была отмечена высокая эмоциональность, что меньше на 30% (6 человек) чем до реализации программы. Те педагоги, чей уровень эмоциональности снизился до среднего отметили, что стали значительно меньше волноваться перед выступлениями или важными разговорами. Они стали менее восприимчивы к негативным эмоциям, научились саморегуляции. Педагогам, эмоциональность которых осталась на прежнем уровне даны психолого-педагогические рекомендации.

Результаты исследования эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова после реализации программы представлены в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 4. Сравнение результатов диагностики по данной методике до и после реализации программы представлены ниже на рисунке 7.

По данным повторного исследования эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова мы определили:

Из 20 педагогов, 9 (45%) человек обладают высокой возбудимостью, что меньше на 10% (2 человека) чем до реализации программы. При этом, один педагог (5%), показавший очень высокий уровень до реализации программы, по результатам повторного исследования стал обладать высокой эмоциональностью. Такие показатели свидетельствуют о снижении эмоциональной возбудимости. Педагоги узнали и стараются применять на практике методы саморегуляции и самоконтроля.

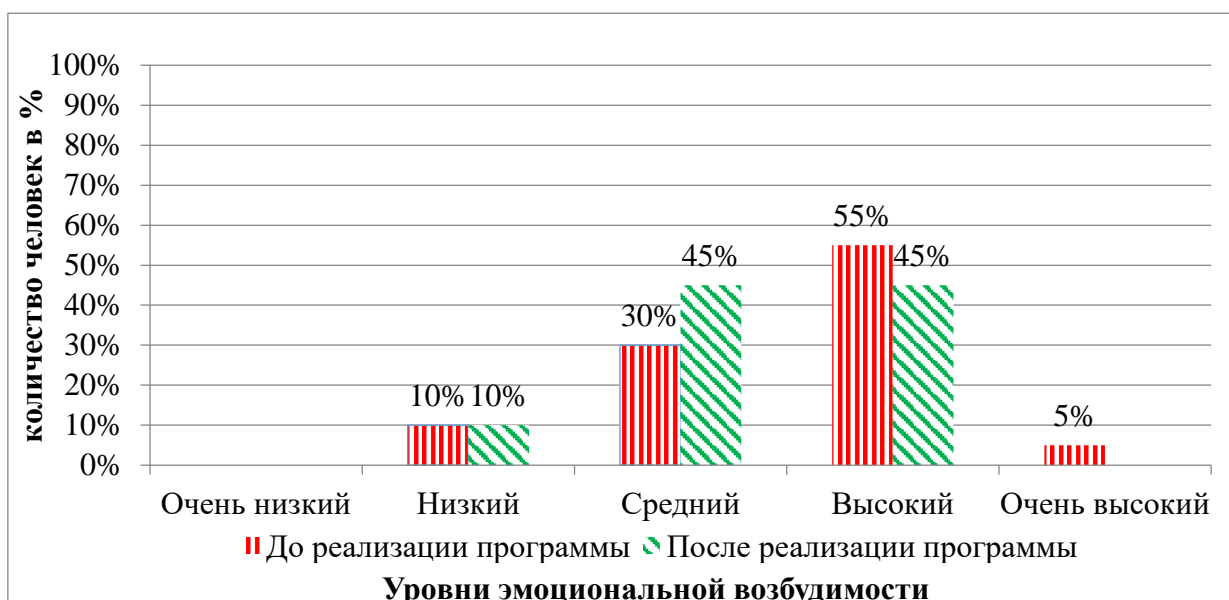


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоциональной возбудимости педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова до и после реализации программы

У 9 (45%) педагогов преобладала средняя возбудимость, что больше на 15% (3 человека) чем до реализации программы. Педагоги научились с иронией относиться к шуткам коллег, стали менее эмоционально реагировать на раздражители. Многие отметили улучшение качества сна.

2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики, данный показатель не изменился, педагоги с низким уровнем не были включены в экспериментальную группу.

Результаты диагностики эмоциональной устойчивости по методике В.Н. Русалова после реализации программы представлены в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4. Сравнение результатов диагностики по данной методике до и после реализации программы представлены ниже на рисунке 8.

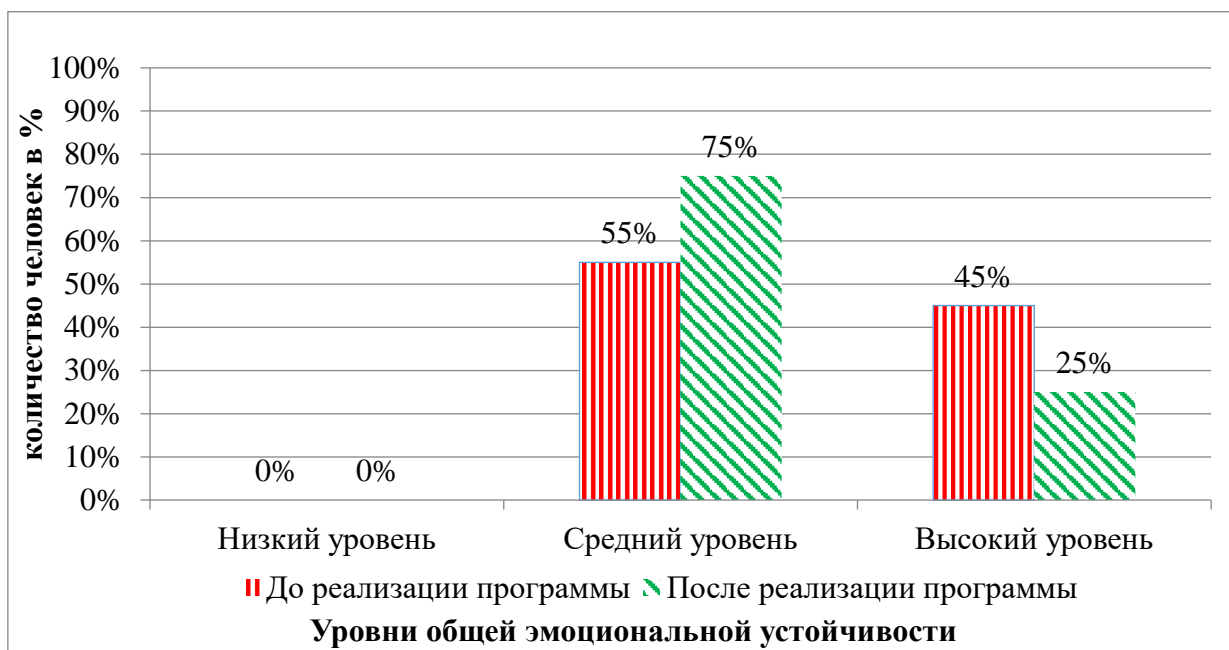


Рисунок 8 – Результаты исследования общей эмоциональной устойчивости по методике диагностики эмоциональной устойчивости педагогов В.М. Русалова до и после реализации программы

По результатам повторной диагностики с использованием данной методики были определены уровни психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности участников исследования. На основании данных, полученных педагогами по каждой шкале, посредством суммирования баллов были выявлены показатели, свидетельствующие об уровне общей эмоциональности педагогического персонала данного образовательного учреждения после реализации программы.

15 педагогов (75%) показали средний уровень общей эмоциональности, что больше на 20% (4 человека) чем до реализации программы. Педагоги овладели навыками конструктивного решения конфликтных ситуаций, стали менее эмоционально реагировать на ошибки других людей, научились навыкам саморегуляции.

5 педагогов (25%) показали высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности, что меньше на 20% (4 человека) чем до реализации программы. Данный показатель свидетельствует об эффективности проведенной работы.

Педагоги, у которых остался по-прежнему высокий уровень общей эмоциональности также отметили положительную динамику, т. к. стали более конструктивно решать проблемные ситуации.

Подводя итоги по проведённой диагностике по трем методикам, можно сделать вывод, что программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений является эффективной, так как у испытуемых произошли качественные изменения в показателях уровня эмоциональности и эмоциональной устойчивости.

В среднем, количество педагогов с низким уровнем общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости осталось прежним – 5 % (1 человек), со средним уровнем общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости увеличилось с 35% (7 человек) до 65% (13 человек), в то время как количество педагогов с высоким уровнем общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости снизилось с 60% (12 человек) до 30% (6 человек). По результатам диагностики по методике Б.Н. Смирнова до реализации программы один педагог показал очень высокий уровень эмоциональной возбудимости, но после реализации программы, данный показатель снизился до высокого.

Следовательно, количество человек, входящих в состав экспериментальной группы (педагоги с высоким уровнем общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости) снизилось на 50 % (6 человек). Результаты повторной диагностики свидетельствуют об эффективности программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

В ходе реализации программы у шести педагогов с диагностируемым высоким уровнем общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости показатели снизились до среднего уровня. Они отметили, что даже при сильном волнении стали чувствовать себя более уверенно, перестали замечать дрожь и тремор конечностей, стали менее выраженными

симптомы тревоги и депрессии, стали более лояльно относиться к собственным ошибкам и проступкам окружающих.

При этом стоит отметить, что в экспериментальной группе есть педагоги (6 человек), показатели общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости которых не изменились за время программы. Данные показатели свидетельствуют о необходимости проведения системной комплексной работы по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Таким образом, достигнута цель программы: формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Представленная выше характеристика выборки и анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, позволяет наглядно увидеть положительные изменения в уровне общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости испытуемых, что говорит об эффективности программы. А также полученные результаты необходимы для выполнения математико-статистической обработки результатов исследования для выявления эффективности применения программы.

Для подтверждения гипотезы исследования нами была проведена математическая обработка результатов исследования показателя эмоциональности личности по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой с помощью Т-критерия Вилкоксона, так как с помощью него можно оценить достоверность сдвига в значениях исследуемого признака.

$$N=20; 5 \leq N \leq 50.$$

Следовательно, ограничения выполняются.

Подсчет по Т-критерию Вилкоксона при сопоставлении показателей первичной и повторной диагностики показателя эмоциональности

личности по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой представлен в таблице 4.4. в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

Гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в сторону снижения показателя эмоциональности личности педагогического персонала образовательных учреждений не превышает интенсивность сдвигов в сторону его повышения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в сторону снижения показателя эмоциональности личности педагогического персонала образовательных учреждений превышает интенсивность сдвигов в сторону его повышения.

Определяем эмпирическую величину T :

$$T = \sum R_r, \text{ где}$$

R_r — ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

$$T_{\text{эмп.}} = 2,5 + 2,5 = 5$$

Критические значения при $N=12$:

$$T_{\text{кр.}} \begin{cases} 17 (p \leq 0,05) \\ 9 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

На рисунке 9 представлена «Ось значимости» для расчета по T -критерию Вилкоксона при сопоставлении показателей первичной и повторной диагностики интегрального показателя эмоциональности по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой.

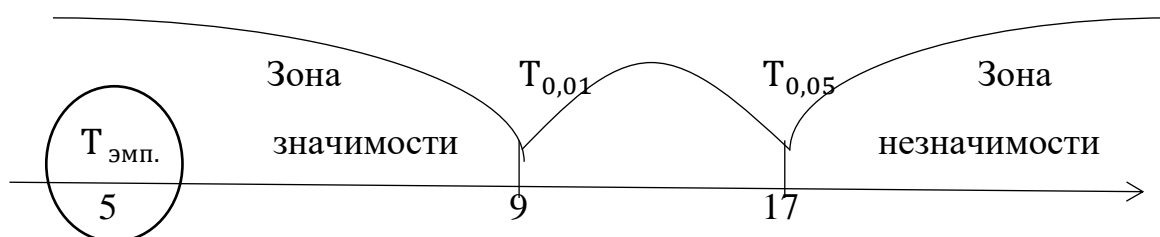


Рисунок 9 – Ось значимости

На рисунке мы видим, что $T_{\text{эмп.}} = 5$ находится в зоне значимых значений, а следовательно, интенсивность сдвигов в сторону снижения показателя эмоциональности личности педагогического персонала

образовательных учреждений превышает интенсивность сдвигов в сторону его повышения, т.е. мы принимаем гипотезу H_1 .

Гипотеза исследования о том, что формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений будет эффективным если:

- будет сконструирована модель формирования эмоциональной устойчивости педагогов;

- будет разработана и реализована психолого-педагогическая программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, подтвердилась.

В данном параграфе были проанализированы результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

По результатам математико-статистической обработки результатов повторной диагностики у испытуемых выявлено формирование эмоциональной устойчивости, что подтверждает выдвинутую ранее гипотезу о том, что формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений будет эффективным если: будет сконструирована модель формирования эмоциональной устойчивости педагогов; будет разработана и реализована психолого-педагогическая программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

На основании анализа вышеприведённых результатов повторной диагностики и выявленных с помощью математико-статистической обработки данных об изменении уровня показателя эмоциональности личности мы можем сделать вывод о том, что программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений эффективна.

3.3 Рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

По результатам программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений можно сформировать психолого-педагогические рекомендации и выделить 2 метода формирования эмоциональной устойчивости, через регуляцию психических состояний [53, с. 89].

Первая группа методов, основана на оперативном управлении или использовании замкнутых оперативных связей.

Вторая группа, предполагает программное управление или запланированные управляющие действия.

Далее необходимо рассмотреть способ формирования эмоциональной устойчивости посредством использования метода психогигиены. Данный метод преимущественно связан с произвольным управлением процессами – психическими и психофизиологическими, иными словами это метод психической саморегуляции.

Для того, чтобы сформировать у себя навык психической саморегуляции эмоциональной устойчивости, человек должен осознавать важность и необходимость этих действий [4, с. 40]. На начальных этапах работы по этому направлению чаще используются привычные и доступные упражнения, для проведения которых не требуется создания особых условий или какого-либо специального оборудования. Чтобы качественно сформировать интересующий навык необходимо применять принцип системности, включенности и регулярности проведения занятий.

Также очень важно не просто интересоваться новыми методами или теориями, а с регулярностью выполнять предписанные рекомендации [23, с. 89]. Как правило, если человек уверен в собственных силах и успехе в

конце пути, это способствует борьбе с необоснованными волнениями, сомнениями и колебаниями, дисциплинирует [5, с. 114].

Говоря о методе оперативного управления, важно отметить, что это работа с психофизиологическим состоянием человека. Как правило, успешность выполняемых действий напрямую зависит от индивидуальных особенностей и возможностей педагога, а также от степени его мотивации и стремления к цели. Следовательно, метод оперативного управления может помочь педагогам качественно улучшить свои внимание, волевые качества, память, но при условии соблюдения принципа системности и последовательности.

Эмоциональные переживания человека напрямую связаны с вниманием и восприятием временных интервалов в целом, и с уровнем эмоциональной устойчивости в частности. Для проверки данного высказывания можно использовать тест, представленный ниже.

Внимание и восприятие временных интервалов тесно связано с эмоциональными переживаниями человека в целом, и от эмоциональной устойчивости, в частности. Это не трудно проверить следующим тестом.

Инструкция: «Внимательно посмотрите на циферблат часов и постарайтесь запомнить интервал в 5 секунд. После этого отметьте время и мысленно начинайте его отсчитывать».

После того, как вы отсчитаете 10 таких интервалов по 5 секунд, снова посмотрите на циферблат часов. Если ваш счет и скорость движения секундной стрелки совпадают – сейчас вы абсолютно спокойны. Если ваш счет оказался быстрее секундной стрелки – это свидетельствует о том, что сейчас ваша нервная система возбуждена, процессы возбуждения преобладают над процессами торможения. Если картина противоположная – значит процессы торможения преобладают над возбуждением.

Также есть возможность ускорить проведение теста посредством сокращения засекаемого времени до 20 секунд. Возбуждение является

достаточно сильным, если на проведение теста ушло менее 16 секунд [66, с. 114].

Безусловно, существует достаточное количество различных методик и техник. Такое разнообразие позволяет выбрать наиболее подходящий тест для каждого педагога.

Для восстановления психоэмоционального равновесия используется специальная методика самовнушения, используемая во время максимального мышечного расслабления, называемая аутотренинг. В процессе изучения и освоение техники аутотренинга крайне важно тренировать себя создавать визуализации спокойных, приятных образов, которые в наибольшей степени способствуют распределению расслабления по телу, перенося его в сознание.

Для того, чтобы освоить технику аутотренинга необходимо проводить занятия регулярно в течение нескольких месяцев. Пока идет обучение, специалисты рекомендуют заниматься несколько раз в день. Например, 10 минут утром (до подъема с кровати), 5-7 минут днем и 10 минут перед отходом ко сну. Технику аутотренинга возможно применять при любых условиях и обстоятельствах, как дома или на рабочем месте, так и в транспорте.

При совершенном владении техникой аутотренинга, человеку бывает достаточно одной минуты или нескольких секунд. При этом важно не прекращать тренировки, совершать их регулярно и понимать, что любая тренировка по типу аутотренинга способствует снятию напряжения и нервного напряжения, позволяет эффективно отдохнуть, а также освоить навык контроля своего психоэмоционального состояния [35, с. 114].

Н.В. Самоукина отмечает, что «формируя навыки релаксации, педагог может стать наблюдателем в отношении своей системы ценностных ориентаций, осознать опыт, достигнуть результаты, дать оценку достигнутому» [32, с. 74].

Физическая активность также способствует формированию и повышению эмоциональной устойчивости. Данный вид воздействия необходим для предотвращения и снижения негативных аспектов влияния стрессовых ситуаций на организм человека. Для снижения эмоциональной нагрузки достаточно выделить хотя бы 3 дня в неделю по 30 минут в день на проведение физических упражнений.

Аэробные нагрузки способствуют высвобождению скрытого напряжения. Каждый человек может использовать такой метод борьбы со стрессом, как ходьба. В процессе физической активности в организме человека вырабатывается множество гормонов, в том числе эндорфин, который способствует улучшению психоэмоционального состояния и формированию высокой эмоциональной устойчивости личности.

Ходьба обладает оздоровительным, лечебно-профилактическим действием на организм человека в целом, способствует поддержанию активного жизненного ритма, как следствие повышению устойчивости человека к отрицательному влиянию различных стресс факторов. Ходьбой рекомендуют заниматься ежедневно по 30 минут в день.

Также с этой же целью целесообразно использовать дыхательные упражнения [62, с. 129]. При выполнении дыхательной гимнастики обычно рекомендуют закрыть глаза и направить внимание на дыхание, то есть сосредоточиться на нем. Ученые и практики утверждают, что ровное, спокойное и достаточно глубокое дыхание обладает успокаивающим действием.

М. Вейнштейн, Д. Нейдхард [28, с. 89] в своих работах пишут о том, что дыхание с задействованием диафрагмы непременно приведет к расслаблению, и, как следствие, снятию физического и эмоционального напряжения. Многие ученые отмечают эффективное средство для снятия напряжения – самомассаж затылочной части головы и шейного отдела. Для такого самомассажа необходимо соединить руки за головой и с равной

периодичностью надавливать на границу между шейной и затылочной зоной шеи, при этом максимально напрягая мышцы шейного отдела.

При чередовании данного упражнения с систематическим расслаблением человек научается более спокойно реагировать на раздражители [31, с. 56].

Также достаточно эффективными считаются упражнения-медитации. Они позволяют восстановить энергетический баланс организма человека. Как правило, у этого метода нет определенной и единственно верной техники, но каждый вариант по-своему хорош. Медитации позволяют расслабиться, снять напряжение, и обладают максимальным эффектом при систематическом повторении.

Следовательно, каждодневные медитации по 15 минут возымеют больший эффект, нежели едино разовая медитация длительностью, например, 2 часа. И.В. Вагин, А.И. Глушай в своих работах отмечают, что просмотр комедий перед медитацией является полезным, так как хорошее настроение благотворно влияет на возможный ход решения проблемных ситуаций или проблем. Улучшенное настроение стимулирует повышение уровня творческой отдачи, а также снижает напряжение [37, с. 203].

Также используют групподинамические упражнения, которые являются не менее эффективными. Как правило, такие упражнения способствуют формированию социальной компетентности и ее совершенствованию. В данном случае, к социальной компетентности относится культура делового общения, навыки решения и выхода из конфликтных ситуаций, умение работать в команде. Также при использовании групподинамических упражнений человек или группа людей приобретают навык качественного коллективного взаимодействия и опыт совместного решения различных задач и проблем.

Специфика и особенности использования данной группы методов дают возможность представления их в виде тренинговой техники или метода оценки и обучения. При проведении групподинамических

упражнений используется всем известный принцип «здесь и теперь», что обеспечивает максимальную включенность участников в упражнение, и позволяет участникам импровизировать, поступать необдуманно, оказывая влияние на ход сложившейся ситуации [56, с. 43].

К групподинамическим упражнениям относят психогимнастические занятия, используемые для гармонизации общего эмоционального состояния и повышения эмоциональной устойчивости педагогических работников.

Основными задачами использования методов психогимнастики являются: снятие психического и эмоционального напряжения педагога, а также гармонизация его состояния и внутреннего мира; и формирование внутренних сил, повышение уровня стремления к профессиональному самопознанию, а также формирование навыков профессиональной рефлексии.

Психогимнастика для педагога позволяет научиться верно распознавать и отслеживать свои психические состояния, проводить их оценку, контролировать их в целях сохранения здоровья, как психического, так и физического. Все это создает условия для осознания возможности развития в профессиональной сфере деятельности без разрушительных затрат нервнопсихической энергии [35, с. 97].

Занятия, направленные на укрепление психологического здоровья педагогического персонала образовательных учреждений, которые организует и проводит педагог-психолог, могут осуществляться как в групповой, так и в индивидуальной форме. В работе по укреплению психического и психологического здоровья педагогов, а также по формированию эмоциональной устойчивости важным направлением является обучение педагогов своевременно снимать эмоциональное напряжение, бороться с различными «зажимами», а также релаксировать, то есть расслабляться. Посредством специальных упражнений педагогические работники образовательных учреждений могут снимать

напряжение и усталость, а также формировать в себе состояние внутренней стабильности в течение 3-5 минут.

Психотехнические занятия и упражнения чаще всего выполняются на перемене, перед или после урока и занимают не более 5 минут. Если речь заходит о расслабляющей психотехнике, в этом случае может потребоваться немного больше времени, поэтому предпочтительно проводить эти упражнения в обеденный перерыв или между уроками, если в рабочем графике образовалось «окно».

Для молодых педагогов, только начинающих свою профессиональную деятельность в области педагогики целесообразно проводить адаптационные упражнения, в ходе которых у молодых педагогов формируется самоконтроль, наблюдательность, концентрация внимания. При высоком уровне сформированности этих и других навыков, процесс адаптации в условиях образовательного процесса для педагогов проходит значительно проще, легче и с меньшими эмоциональными потерями.

Упражнения на адаптацию используются с целью повысить уровень педагогических компетенций педагогов, а именно способности к анализу, умению вести дискуссию, а также доходчиво, достаточно полно и понятно доносить учебный материал до обучающихся. Как правило, адаптационные занятия или упражнения для педагогов проводятся на педагогических советах, семинарах, специально организованных для этих целей.

Еще один вид деятельности педагога-психолога по формированию эмоциональной устойчивости – тренинги профессионально-педагогического общения. В данном направлении формирующая работа проводится систематично и с определенной периодичностью, что способствует повышению эффективности от проведения занятий и упражнений [59, с. 21].

По мнению Л.В. Шепелевой занятия, которые направлены на практическое обучение педагогической коммуникации, на развитие

коммуникативных навыков и навыков управления общением входят в систему занятий по овладению основами профессионально-педагогического общения [29, с. 184].

При формировании эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений также используется метод ролевой игры. Ролевая игра в данном случае используется как специальный способ взаимодействия участников, при котором последние проигрывают различные роли в искусственно-созданных условиях, которые не несут никакой опасности для участников. В ролевой игре можно выявить формы поведения, привычные человеку, обучиться новым формам, тренироваться в их улучшении. В ролевой игре возможно использовать разные роли – обиженный или успокаивающий, начальник или подчиненный, коллега, родитель и т.д.

На вводном этапе ролевой игры психологу необходимо создать условия для снятия эмоционального напряжения педагогов, а также для организации благоприятного климата в группе.

Организация групповых занятий в виде ролевых игр для педагогического персонала образовательных учреждений по формированию эмоциональной устойчивости способствует тому, что педагоги получают новый опыт межличностных отношений. Отношения и взаимодействие, основанные на принуждении, агрессии и/или зависти после групповых занятий сменяются на отношения сотрудничества и свободы. Подобные изменения имеют психотерапевтический эффект, развивают позитивный настрой. При этом, одни педагоги проигрывают различные роли, моделируют ситуации, а другие в это время наблюдают, проводят анализ поведения тех, кто играет роли.

Важным условием ролевой игры является минимальная включенность в процесс ведущего. Психолог наблюдает за ходом игры, анализирует, делает выводы, но не совершает действий, которые могут изменить сценарий игры или поведение участников. На этапе подготовки к

проведению игры ведущий проговаривает условия игры, цель, задачи, техники и методы, отслеживает соблюдение правил групповой работы, оказывает необходимую методическую помощь.

Таким образом, ролевые игры оказывают положительный психотерапевтический эффект не только на педагогов-актеров, но и на наблюдателей. Ролевые игры позволяют всем участникам углубить свои знания, умения и навыки в области самостоятельного принятия важных решений, а также освоить навыки качественного, эффективного и конструктивного взаимодействия [27, с. 68].

М. И. Чумакова в своих работах отмечает, что групповые занятия имеют свои преимущества перед индивидуальными. Групповая динамика развития и сплочения группы, коллективные решения, выводы имеют большую ценность, нежели выводы и инсайты, полученные в ходе индивидуальной работы.

Помимо всего, психотерапевтическая группа и процесс работы в ней обладают очень высоким эмоциональным зарядом, который становится ресурсом для педагога, находящегося в состоянии нервного и эмоционального истощения. Также, каждый участник группы может взаимодействовать с коллегами разной эмоциональной направленности, научаются подстраиваться друг под друга, что крайне важно в межличностном взаимодействии, а также при решении конфликтных ситуаций. В таких условиях моделируются различные жизненные ситуации, требующие порой нестандартных решений. Получив новый опыт взаимодействия, педагоги обогащают свой багаж знаний в области конфликтологии, а также научаются отслеживать и определять те эмоции, которые проявляются у них или собеседников в тех или иных условиях [19, с. 31].

Групповое взаимодействие создает благоприятные условия для обмена участниками опытом, а это, в свою очередь, значительно повышает эффективность обучения, позволяет расширить кругозор участников, а

также создать дружеские отношения между участниками группы. Также, работа в группе позволяет сохранять положительный эмоциональный настрой в процессе психотерапевтической работы [12, с. 57]. Следовательно, при стольких преимуществах, групповые формы работы с педагогическим персоналом образовательных организаций по формированию эмоциональной устойчивости, особенно с элементами тренинговых упражнений по праву считаются наиболее эффективными.

Таким образом, регулярные систематические упражнения по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений способствуют приобретению внутренней гармонии, а также выработке такого важного навыка как устойчивость к стрессовым воздействиям.

В параграфе представлены психолого-педагогические рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, целью которых является создание благоприятных условий для формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Выводы по главе 3

В данной главе мы разработали и реализовали программу формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, проанализировали результаты её применения с использованием математико-статистической обработки данных. А также дали рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Разработанная программа ставит своей целью формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений.

Задачи программы:

1. Создание комфортного, благоприятного психологического климата в коллективе.
2. Развитие у педагогического персонала навыков адекватного восприятия ситуации стресса.
3. Формирование у педагогического персонала образовательного учреждения навыков контроля эмоций.
4. Создать условия для побуждения педагогического персонала образовательного учреждения к саморазвитию и самосовершенствованию.

Форма организации: групповая.

Условия реализации: программа предполагает проведение 12 занятий один раз в неделю длительностью 1,5 часа. Время проведения занятий подбирается таким образом, чтобы все педагоги смогли присутствовать (в данном случае - тихий час с 13:00 до 14:30).

Ожидаемые результаты:

1. Создание благоприятной психологической атмосферы.
2. Развитие навыков адекватного восприятия стрессовой ситуации.
3. Формирование навыков эмоционального контроля.
4. Побуждение педагогов к саморазвитию.

Эффективность программы оценивается по результатам математико-статистической обработки повторной диагностики уровня общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости педагогического персонала образовательного учреждения.

По данным повторного исследования по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой мы определили:

Из 20 испытуемых у 2 человек (10%) также наблюдается низкая эмоциональность.

У 11 педагогов (55%) наблюдается средняя эмоциональность, что больше на 30% (6 человек) чем до реализации программы.

У 7 (35%) человек была отмечена высокая эмоциональность, что меньше на 30% (6 человек) чем до реализации программы.

По данным повторного исследования эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова мы определили:

Из 20 педагогов, 9 (45%) человек обладают высокой возбудимостью, что меньше на 10% (2 человека) чем до реализации программы. При этом, один педагог (5%), показавший очень высокий уровень до реализации программы, по результатам повторного исследования стал обладать высокой эмоциональностью.

У 9 (45%) педагогов преобладала средняя возбудимость, что больше на 15% (3 человека) чем до реализации программы.

2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики, данный показатель не изменился, педагоги с низким уровнем не были включены в экспериментальную группу.

По результатам повторной диагностики с использованием данной методики были определены уровни психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности участников исследования. На основании данных, полученных педагогами по каждой шкале, посредством суммирования баллов были выявлены показатели, свидетельствующие об уровне общей эмоциональности педагогического персонала данного образовательного учреждения после реализации программы.

15 педагогов (75%) показали средний уровень общей эмоциональности, что больше на 20% (4 человека) чем до реализации программы.

5 педагогов (25%) показали высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности, что меньше на 20% (4 человека) чем до реализации программы.

По результатам математико-статистической обработки результатов повторной диагностики видно, что интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении, при этом $T_{эмп} = 5$, что попадает в зону значимости.

У испытуемых выявлено формирование эмоциональной устойчивости, что подтверждает выдвинутую ранее гипотезу о том, что формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений будет эффективным если: будет сконструирована модель формирования эмоциональной устойчивости педагогов; будет разработана и реализована психолого-педагогическая программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. На основании анализа вышеприведённых результатов повторной диагностики и выявленных с помощью математико-статистической обработки данных об изменении уровня показателя эмоциональности личности мы можем сделать вывод о том, что программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений эффективна.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе был проведен анализ литературы, который показал эмоциональная устойчивость - интегративное свойство, содержащее в себе систему «эмоциональных, волевых, интеллектуальных, мотивационных компонентов психической деятельности и способность подавлять эмоциональные реакции. Является профессионально значимым качеством личности будущего педагога.

Эмоциональная устойчивость является профессионально значимым качеством личности будущего педагога.

Формирование эмоциональной устойчивости, через эмоциональную регуляцию педагогической деятельности может быть достигнуто путем коррекции способов эмоционального реагирования педагога, раскрывающих отношение педагога к себе, к своей деятельности и к другим участникам образовательных отношений.

Существуют внутренние (субъективные) и внешние факторы, влияющие на проявление эмоциональной устойчивости в педагогической деятельности. Вся совокупность особенностей эмоциональной устойчивости педагога образовательного учреждения выражается внешними (объективными) факторами, к которым относят условия профессиональной деятельности педагога и внутренними (субъективными) факторами, которые обусловлены индивидуально-личностными качествами.

Для формирования и развития эмоциональной устойчивости педагогов используется система специфических и неспецифических способов обучения.

В качестве показателей эмоциональной устойчивости педагога можно выделить:

- адекватную самооценку;

- наличие волевых качеств, а именно, целеустремленность, организованность, настойчивость, решительность, терпимость;
- саморегуляцию и самоконтроль, как умение владеть собой.

В работе использовались методы моделирования и «дерева целей».

Модель формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений состоит из целевого, теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков.

Во второй главе было экспериментально выполнено исследование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Были описаны этапы, методы и методики исследования, охарактеризована выборка и проанализированы результаты исследования эмоциональной устойчивости.

Исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

При изучении формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений использовались следующие методы и методики.

1. Теоретические: анализ, синтез, обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: формирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: «Определение эмоциональности» В.В.Суворова; «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнов; Методика диагностики эмоциональной устойчивости по В.М. Русалову.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Базой исследования являлось Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 Улыбка» п. Увельский.

В исследовании принимали участие 20 испытуемых. Среди них есть педагоги с высшей, первой и второй квалификационной категорией. Также

присутствуют педагоги с высшим и средне-специальным педагогическим образованием. Стаж работы педагогов варьируется от 5 лет до 53 лет.

По результатам исследования по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой у 2 человек (10%) наблюдается низкая эмоциональность, у 5 педагогов (25%) наблюдалась средняя эмоциональность и у 13 (65%) человек была отмечена - высокая эмоциональность.

По методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность (Б.Н. Смирнов) были получены следующие результаты. Из 20 педагогов, 1 (5%) обладает очень высокой эмоциональной возбудимостью, 11 (55%) человек обладают высокой возбудимостью, у 6 (30%) педагогов преобладала средняя возбудимость, 2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики.

Результаты диагностики по методике диагностики эмоциональной устойчивости по В.Н. Русалову следующие: 11 педагогов (55%) показали средний уровень общей эмоциональности, 9 педагогов (45%) показали высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности.

По результатам исследования эмоциональной устойчивости у 12 педагогов выявлен высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости, что является основанием для составления программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. Таким образом, определилась экспериментальная группа в количестве 12 педагогов, у которых высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости.

В третьей главе мы разработали и реализовали программу формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений, проанализировали результаты её применения с использованием математико-статистической обработки

данных. А также дали рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

Разработанная программа ставит своей целью формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений.

Задачи программы:

1. Создание комфортного, благоприятного психологического климата в коллективе.
2. Развитие у педагогического персонала навыков адекватного восприятия ситуации стресса.
3. Формирование у педагогического персонала образовательного учреждения навыков контроля эмоций.
4. Создать условия для побуждения педагогического персонала образовательного учреждения к саморазвитию и самосовершенствованию.

Форма организации: групповая.

Условия реализации: программа предполагает проведение 12 занятий один раз в неделю длительностью 1,5 часа. Время проведения занятий подбирается таким образом, чтобы все педагоги смогли присутствовать (в данном случае - тихий час с 13:00 до 14:30).

Ожидаемые результаты:

1. Создание благоприятной психологической атмосферы.
2. Развитие навыков адекватного восприятия стрессовой ситуации.
3. Формирование навыков эмоционального контроля.
4. Побуждение педагогов к саморазвитию.

Эффективность программы оценивается по результатам математико-статистической обработки повторной диагностики уровня общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости педагогического персонала образовательного учреждения.

По данным повторного исследования по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой мы определили:

Из 20 испытуемых у 2 человек (10%) также наблюдается низкая эмоциональность.

У 11 педагогов (55%) наблюдается средняя эмоциональность, что больше на 30% (6 человек) чем до реализации программы.

У 7 (35%) человек была отмечена высокая эмоциональность, что меньше на 30% (6 человек) чем до реализации программы.

По данным повторного исследования эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова мы определили:

Из 20 педагогов, 9 (45%) человек обладают высокой возбудимостью, что меньше на 10% (2 человека) чем до реализации программы. При этом, один педагог (5%), показавший очень высокий уровень до реализации программы, по результатам повторного исследования стал обладать высокой эмоциональностью.

У 9 (45%) педагогов преобладала средняя возбудимость, что больше на 15% (3 человека) чем до реализации программы.

2 (10%) человек имели низкую возбудимость при прохождении данной методики, данный показатель не изменился, педагоги с низким уровнем не были включены в экспериментальную группу.

По результатам повторной диагностики с использованием данной методики были определены уровни психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности участников исследования. На основании данных, полученных педагогами по каждой шкале, посредством суммирования баллов были выявлены показатели, свидетельствующие об уровне общей эмоциональности педагогического персонала данного образовательного учреждения после реализации программы.

15 педагогов (75%) показали средний уровень общей эмоциональности, что больше на 20% (4 человека) чем до реализации программы.

5 педагогов (25%) показали высокий уровень общей эмоциональности, получив высокий или средний балл по шкалам психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности, что меньше на 20% (4 человека) чем до реализации программы.

По результатам математико-статистической обработки результатов повторной диагностики видно, что интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении, при этом $T_{эмп} = 5$, что попадает в зону значимости.

У испытуемых выявлено формирование эмоциональной устойчивости, что подтверждает выдвинутую ранее гипотезу о том, что формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений будет эффективным если: будет сконструирована модель формирования эмоциональной устойчивости педагогов; будет разработана и реализована психолого-педагогическая программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений. На основании анализа вышеприведённых результатов повторной диагностики и выявленных с помощью математико-статистической обработки данных об изменении уровня показателя эмоциональности личности мы можем сделать вывод о том, что программа по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений эффективна.

По результатам программы формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений сформированы психолого-педагогические рекомендации администрации и педагогам по формированию эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. XII Зимняя школа преподавателя – 2023. Гибкие навыки: компетенции новых ФГОС. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 1 с. – ISBN 978-5-534-14536-6. (Юрайт. Академия). URL: <https://urait.ru/bcode/510221> (дата обращения: 23.01.2023).
2. Андреева С. Н. Взаимосвязь эмоциональной устойчивости с доминирующими копинг-стратегиями поведения у руководителей и сотрудников педагогического коллектива / С.Н. Андреева, А.А. Домрачева // В сборнике: Научное и образовательное пространство: перспективы развития. Сборник материалов X Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 145-147. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36560462>(дата обращения: 23.01.2023).
3. Аракова С. Э. Влияние личностных особенностей на стрессоустойчивость педагогов, работающих с детьми с особыми образовательными потребностями / С. Э. Аракова // Научное сообщество студентов: материалы V Международной научно - практической конференции. – Город: Издательство, 2015. – С. 31–33.
4. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О. И. Бабич. – Москва : Учитель, 2017. – 646 с. – ISBN 978-5-534-16686-6.
5. Баробанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» / М. В. Баробанова // Вестник МГУ. – 2013. – №18. – С. 54–58.
6. Белинская А. Б. Педагогическая конфликтология : учебное пособие для вузов / А. Б. Белинская. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 206 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-10769-2. – URL: <https://urait.ru/bcode/517701> (дата обращения: 01.01.2023).
7. Белинская А. Б. Теоретические и методические основы деятельности классного руководителя: педагогическая конфликтология :

учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Б. Белинская. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 206 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-11596-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/517965> (дата обращения: 01.01.2023).

8. Бобченко Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 132 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-12444-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/518623> (дата обращения: 03.03.2023).

9. Богославец Л. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений / Л. И. Богославец. – Москва : Мир, 2014. – 156 с. – ISBN 978-5-534-10769-2.

10. Бухарова И. С. Психология. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / И. С. Бухарова, М. В. Бывшева, Е. А. Царегородцева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 208 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-07513-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/516281> (дата обращения: 13.02.2023).

11. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Надежда Вараева. – Москва : Флинта, 2013. – 632 с. – ISBN 978-5-534-02679-5 .

12. Вараксин В. Н. Психолого-педагогический практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Н. Вараксин, Е. В. Казанцева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 239 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-10817-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/517232> (дата обращения: 11.01.2023).

13. Вербина Г. Г. Эмоциональная устойчивость как фактор психологической безопасности личности / Г.Г. Вербина // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2013. – № 2 (26). – С. 51-59. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29773590>(дата обращения: 11.01.2023).

14. Водопьянова Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 299 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07711-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/514352> (дата обращения: 08.02.2023).

15. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/514558> (дата обращения: 08.02.2023).

16. Долгова В. И. Регламент аттестационных материалов / В. И. Долгова, Л. В. Иванова, Н. В. Крыжановская. – Челябинск.: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2015. –132 с.

17. Долгова В. И. Влияние стиля управления на уровень развития педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, Н. Н. Ушакова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 136–140. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95534.htm>. (дата обращения: 08.02.2023).

18. Долгова В. И. Адаптационный потенциал эмоциональной устойчивости студентов в процессе профессионального самоопределения / В. И. Долгова, Ю. А. Рокицкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2009. – № 6. – С. 69–77.

19. Долгова В. И. Формирование эмоциональной устойчивости личности / В.И. Долгова, А.А. Напримеров, Я.В. Латюшин. – Санкт-Петербург : РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 167 С.

20. Долгова В. И. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза / В.И. Долгова, М.Ю. Буслаева // Письма Эмиссия. Оффлайн: электронный научный журнал. – 2013. – № 12. – С.23–25.

21. Долгова В. И. Формирование эмоциональной устойчивости личности / В. И. Долгова, А. А. Напримеров. – Санкт-Петербург : РГПУ им. А.И. Гецена, 2002. –167 с.
22. Долгова В. И. Инвариантность профессионально важных качеств: Монография / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова. – Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. – 314 с.
23. Елисеева Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие / Л. Я. Елисеева. – Москва : Юрайт, 2022. – 242 с. – ISBN 978-5-534-10002-0
24. Ермолаев-Томин О. Ю. Математические методы в психологии в 2 ч. Часть 1. : учебник для вузов / О. Ю. Ермолаев-Томин. – 5-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 280 с. – ISBN 978-5-534-04325-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/513021> (дата обращения: 14.01.2023).
25. Зельдович Б. З. Активные методы обучения : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович, Н. М. Сперанская. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 201 с. – ISBN 978-5-534-11754-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/518423> (дата обращения: 30.01.2023).
26. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно - целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя // Ректор вуза. – 2005. – №6. – С. 13–29
27. Кандаурова А. В. Педагогическое мастерство: формирование педагогического стиля / А. В. Кандаурова. – Москва : Юрайт, 2022. – 255 с.
28. Кандаурова А. В. Педагогическое мастерство: формирование педагогического стиля : учебное пособие для вузов / А. В. Кандаурова, Н. Н. Суртаева ; под редакцией Н. Н. Суртаевой. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 255 с. – ISBN 978-5-534-11176-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/517410> (дата обращения: 12.02.2023).
29. Киселенко И. А. Индивидуальные различия вестибулярной устойчивости у женщин с различным уровнем эмоциональной

устойчивости / И.А. Киселенко, Д.А. Кочура // В сборнике: Донецкие чтения 2017: Русский мир как цивилизационная основа научно-образовательного и культурного развития Донбасса. – 2017. – С. 215-219. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32435044>(дата обращения: 21.04.2023).

30. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 288 с. – ISBN 978-5-534-02811-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/513452> (дата обращения: 21.04.2023).

31. Колесникова М. Г. Саморегуляция как основа здоровьесберегающей деятельности педагога / М. Г. Колесникова // Человек и образование. – № 3. – 2008. – С.30–35.

32. Колюцкий В. Н. Психология развития и возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека / В. Н. Колюцкий. – Москва : Академический проект, 2017. – 615 с. – ISBN 978-5-534-09779-5

33. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. – Москва : Юрайт, 2022. – 186 с. – ISBN 978-5-534-10012-2

34. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 186 с. – ISBN 978-5-534-08760-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/514385> (дата обращения: 10.02.2023).

35. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 370 с. – ISBN 978-5-9916-8176-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/511065> (дата обращения: 11.03.2023).

36. Коротаяева Е. В. Педагогическое взаимодействие : учебное пособие / Е. В. Коротаяева. – Москва : Юрайт, 2022. – 223 с. – ISBN 978-5-534-04322-8

37. Кочеткова А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 437 с. – ISBN 978-5-9916-7962-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/511308> (дата обращения: 20.04.2023).
38. Кузнецов В. В. Общая и профессиональная педагогика : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. В. Кузнецов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 156 с. – ISBN 978-5-534-11391-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/517695> (дата обращения: 26.01.2023).
39. Кулагина И. Ю. Возрастная психология / И. Ю. Кулагина. – Москва : Просвещение, 2016. – 132 с. – ISBN 978-5-534-09779-7
40. Кулаченко М. П. Педагогическое общение / М. П. Кулаченко. – Москва : Юрайт, 2022. – 152 с. – ISBN 978-5-534-04589-8
41. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 395 с. – ISBN 978-5-534-09672-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/516451> (дата обращения: 10.05.2023).
42. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач. – Психологический журнал. Наука. – 2009. – С. 26–31.
43. Мельникова И. В. Психология восприятия и понимания ребенка педагогом. Практикум : учебное пособие для вузов / И. В. Мельникова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 46 с. – ISBN 978-5-534-14669-1. – URL: <https://urait.ru/bcode/520180> (дата обращения: 20.01.2023).
44. Митина Л. М. Психологическая подготовка учителя : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 216 с. – ISBN 978-5-534-13095-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/519210> (дата обращения: 15.02.2023).

45. Митина Л. М. Психология труда учителя : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 337 с. – ISBN 978-5-534-12791-1. –

URL: <https://urait.ru/bcode/519005> (дата обращения: 17.04.2023).

46. Носс И. Н. Экспериментальная психология : учебник и практикум для вузов / И. Н. Носс. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 321 с. – ISBN 978-5-534-02679-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/511435> (дата обращения: 14.02.2023).

47. Образцов П. И. Методология педагогического исследования : учебное пособие для вузов / П. И. Образцов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 156 с. – ISBN 978-5-534-08332-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/514377> (дата обращения: 16.03.2023).

48. Орел В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В.Е. Орел // Психологический журнал. Наука. – 2001. – № 23. – С. 29–34.

49. Павлова О. В. Особенности формирования и пути профилактики синдрома эмоционального выгорания, враждебности, и агрессии у среднего медперсонала. автореф. дис. канд. психол. наук. / О. В. Павлова. – Москва : НГУ им. им. Ярослава Мудрого, 2012. – 13 с.

50. Панфилова А. П. Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. П. Панфилова, А. В. Долматов. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 488 с. – ISBN 978-5-534-16686-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/531486> (дата обращения: 21.02.2023).

51. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие для вузов / М. В. Воронцова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 244 с. – ISBN 978-5-534-13557-2. – URL: <https://urait.ru/bcode/519291> (дата обращения: 09.02.2023).

52. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса : учебник и практикум для вузов / А. С. Обухов [и др.]; под общей редакцией А. С. Обухова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 422 с. – ISBN 978-5-534-02531-6. – URL: <https://urait.ru/bcode/511111> (дата обращения: 17.04.2023).

53. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 136 с. – ISBN 978-5-534-07294-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/512478> (дата обращения: 24.01.2023).

54. Семенов В. А. Математические методы в гуманитарных исследованиях : учебное пособие для вузов / В. А. Семенов, В. А. Макаридина. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 250 с. – ISBN 978-5-534-15194-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/516023> (дата обращения: 26.03.2023).

55. Склярова Т. В. Общая, возрастная и педагогическая психология : учебник и практикум для вузов / Т. В. Склярова, Н. В. Носкова ; под общей редакцией Т. В. Скляровой. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 235 с. – ISBN 978-5-534-10002-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/517384> (дата обращения: 15.04.2023).

56. Смирнов С. И. Развитие психологического здоровья при дегенерации психофизиологической основы эмоциональной устойчивости / С. И. Смирнов // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки. – 2019. – № 19-3. – С. 365-380. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39267881>

57. Солдатова Е. Л. Психология развития и возрастная психология. Онтогенез и дизонтогенез : учебник для вузов / Е. Л. Солдатова, Г. Н. Лаврова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 384 с. – ISBN 978-5-534-08007-0. – URL: <https://urait.ru/bcode/514734> (дата обращения: 13.03.2023).

58. Сорокоумова Е. А. Возрастная психология : учебное пособие для вузов / Е. А. Сорокоумова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 227 с. – ISBN 978-5-534-04322-8. – URL: <https://urait.ru/bcode/514497> (дата обращения: 25.02.2023).

59. Стародубцева В. П. Эмоциональная устойчивость как основной содержательный компонент социальной устойчивости / В.П. Стародубцева // В книге: Молодежь - Барнаулу. Материалы XX городской научно-практической конференции молодых ученых. Главный редактор Ю. В. Анохин. – 2019. – С. 148-150. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38252440>(дата обращения: 25.02.2023).

60. Степанова М. А. Психология в образовании: психолого - педагогическое взаимодействие / М.А. Степанова // Вопросы психологии. – 2007. – №4. – С. 5 – 21

61. Тульчинский Г. Л. Логика и теория аргументации : учебник для вузов / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под редакцией Г. Л. Тульчинского. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 233 с. – ISBN 978-5-534-01178-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/511589> (дата обращения: 14.04.2023).

62. Уварина Н. В. Эмоциональная устойчивость как важнейший компонент профессиональной устойчивости педагога / Н.В. Уварина, А.В. Савченков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2019. – Т. 11. – № 2. – С. 36-46. – (Серия: Образование. Педагогические науки). – ISSN: 2073-7602.

63. Фуряева Т. В. Психолого-педагогическая диагностика : учебное пособие для вузов / Т. В. Фуряева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 247 с. – ISBN 978-5-534-09285-1. – URL: <https://urait.ru/bcode/515524> (дата обращения: 24.01.2023).

64. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательство

Юрайт, 2023. – 204 с. – ISBN 978-5-534-06474-2. –
URL: <https://urait.ru/bcode/514511> (дата обращения: 27.03.2023).

65. Хромова А. С. Волевые качества как важные компоненты эмоциональной устойчивости личности / А.С. Хромова // В сборнике: Экономика, политика, право, образование в современном информационном обществе: новые парадигмы. Всероссийская научно-практическая конференция: материалы. – Братск, 2010. – С. 404-410. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22727481> (дата обращения: 27.03.2023).

66. Чикова И. В. К проблеме развития эмоциональной устойчивости будущего педагога / И. В. Чикова // В сборнике: Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции. – 2014. – С. 2556–2559. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21936405> (дата обращения: 27.03.2023).

67. Шаповаленко И. В. Психология развития и возрастная психология : учебник и практикум для вузов / И. В. Шаповаленко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 457 с. – ISBN 978-5-534-11341-9. – URL: <https://urait.ru/bcode/510723> (дата обращения: 18.04.2023).

68. Шапошникова Т. Е. Основы психоконсультирования и психокоррекции : учебник и практикум для вузов / Т. Е. Шапошникова, В. А. Шапошников. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 147 с. – ISBN 978-5-534-09449-7. – URL: <https://urait.ru/bcode/513868> (дата обращения: 14.02.2023).

69. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 328 с. – ISBN 978-5-534-09779-5. – URL: <https://urait.ru/bcode/515757> (дата обращения: 20.03.2023).

70. Штефаненко И. И. Применение тренинга, направленного на снижение уровня мотивации избегания неудач, как метода повышения

устойчивости к эмоциональному выгоранию / И. И. Штефаненко // В сборнике: Актуальные вопросы современной психологии. материалы II Международной научной конференции. – 2013. – С. 93–96. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25832002>(дата обращения: 20.03.2023).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

1. Методика определения эмоциональности по В.В.Суворовой.
Методика предназначена для выявления интегрального показателя эмоциональности личности. Знание данного показателя является необходимым для всех сфер человеческой деятельности, т.к. позволяет выбирать соответствующие стратегии и тактики общения с конкретным субъектом.

Инструкция. Пожалуйста, ответьте на вопросы теста. Варианты ответов: Да, Нет.

Тест

1. Можете ли вы сильно покраснеть от смущения или стыда так, что сами ощущаете, что щеки пылают и слезы навертываются на глаза?
2. Приходилось ли вам бледнеть от страха или огорчения?
3. Часто ли вы смущаетесь, свойственна ли вам застенчивость?
4. Легко ли вы плачете от обиды, несчастья, сопереживания или даже от радости?
5. Могут ли у вас появиться слезы от эстетического удовольствия, когда слушаете музыку, читаете стихи?
6. Прошибал ли вас пот в неприятной или трудной обстановке?
7. Наблюдается ли у вас сухость во рту при сильном волнении? Садится ли у вас при этом голос?
8. В моменты сильного волнения или смущения не ощущаете ли вы скованности конечностей, когда ноги становятся негнушными, «ходульными» или «ватными» и подкашиваются?
9. Не замечали ли вы дрожание пальцев рук при сильном волнении или смущении, не бывает ли у вас внутренней дрожи и ознобоподобного состояния («мороз по коже»)?
10. Вы действительно перед каждым выступлением так волнуетесь, что вам кажется, что вы все забыли?
11. Можете ли вы во время ответа на экзамене, публичного выступления потерять мысль, растеряться и замолчать?
12. Часто ли вы раздражаетесь и возмущаетесь? Можете ли, рассердившись на ребенка, сгоряча наказать его?
13. Свойственно ли вам ссориться с близкими, если вы видите несправедливость их поступков? Часто ли при этом дело кончается вашими слезами, унынием и раскаянием?
14. Вы действительно не можете отключиться от неприятностей и огорчений, не думать о них и плохое настроение всецело владеет вами длительное время?
15. В моменты волнения или смущения вы становитесь излишне суетливы?
16. При волнении у вас возникают боли в области солнечного сплетения?

Обработка результатов и интерпретация

За каждый утвердительный ответ («Да») начисляется 1 балл. Чем большее число баллов набирает респондент, тем выше его эмоциональность.

- от 0 до 5 баллов - эмоциональность низкая,
- от 6 до 10 - средняя,
- от 11 баллов и выше – высокая.

2. Методика «эмоциональная возбудимость-уравновешенность»

Методика разработана Б.Н. Смирновым.

Цель. Определение уровня эмоциональной возбудимости

Инструкция. Вам предлагается ответить на несколько вопросов. Отвечайте на каждый вопрос «да («+») или «нет» («-»), ставя свой ответ рядом с номером вопроса.

Отвечайте на все вопросы, ничего не пропуская.

Испытуемому дается бланк ответов, либо они его заготавливают сами, записывая числа от 1 до 15 тремя столбиками по 5 чисел в каждом.

Текст опросника

1. Часто ли вас терзает чувство вины?
2. Бывает ли, что вы передаете слухи?
3. Часто ли у вас бывают подъемы и спады настроения?
4. Бывает ли так, что вы не выполняете своих обещаний?
5. Часто ли чувствуете, что нуждаетесь в людях, которые вас понимают, могут ободрить и утешить?
6. Возникают ли у вас такие мысли, что вы не хотели бы, чтобы о них знали другие?
7. Вспыльчивы и легко ли вы ранимы намеками и шутками над вами?
8. Вы любите подшучивать над другими?
9. Вы принимаете все близко к сердцу?
10. Возникало ли у вас, хотя и кратковременно, чувство раздражения к родителям?
11. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
12. У вас есть привычки, от которых следовало бы избавиться?
13. Вас можно быстро рассердить?
14. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
15. Часто ли вам снятся кошмары?

Обработка результатов

За ответ «да» по вопросу 15 начисляется 1 балл, по вопросам 3 и 5 - по 2 балла, по вопросам 1, 7, 9, 11, 13, 14 - по 3 балла. Подсчитывается общая сумма баллов.

Искренность определяется по ответам на вопросы 2,4,6,8,10,12,14. За ответ «да» по вопросам 6 и 8 начисляется 1 балл, по вопросам 2 и 4 - по 2 балла, по вопросам 10, 12, 14 - по 3 балла. Подсчитывается сумма баллов. Если опрашиваемый набирает в сумме 1-7 баллов, то искренность его ответов низкая, как низка надежность и диагностики эмоциональной возбудимости.

Интерпретация результатов

Эмоциональная возбудимость:

18-20 баллов - очень высокая;

14-17 баллов - высокая;

8-13 баллов - средняя;

4-7 баллов - низкая,

0-3 балла - очень низкая.

3. Методика диагностики эмоциональной устойчивости педагогов по В.М. Русалову

Цель: Определить общую эмоциональность посредством трех видов проявления эмоциональности: психомоторной, коммуникативной и интеллектуальной.

Соответственно этому в методике имеются три шкалы.

Инструкция. Вам предлагается ответить на ряд вопросов, направленных на выяснение вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить самые типичные ситуации и дайте первый естественный ответ, который придет вам на ум.

Отвечайте быстро и точно. Помните, что нет «хороших» и «плохих» ответов. Поставьте крестик или галочку, которая соответствует утверждению, наиболее правильно описывающему ваше поведение:

1 - не характерно,

- 2 - мало характерно,
- 3 - довольно характерно,
- 4 - характерно.

Бланк для ответов должен включать в себя графу для номеров вопросов и четыре графы для балльной оценки ответов по каждому вопросу.

Текст опросника

1. Я сильно переживаю, когда сдаю экзамен менее успешно, чем ожидал.
2. Я всегда выполняю свои обещания независимо от того, удобно мне это или нет.
3. Я огорчаюсь, когда обнаруживаю свои ошибки при выполнении интеллектуальной работы.
4. Я испытываю неудобство из-за того, что у меня плохой почерк.
5. Я переживаю, когда выполняю задание не так, как следовало бы.
6. Я сильно волнуюсь перед предстоящим экзаменом.
7. Я испытываю тревогу, переходя улицу перед движущимся транспортом.
8. Я огорчаюсь, если мне не удастся что-то смастерить самому.
9. Я сильно волнуюсь перед ответственным разговором.
10. Я никогда не опаздывал на свидание или на работу.
11. При общении с людьми я часто чувствую себя неуверенно.
12. Я часто испытываю опасение от того, что могу не справиться с работой, требующей умственного напряжения.
13. Меня часто огорчают незначительные ошибки, допущенные при решении какой-либо задачи.
14. Я огорчаюсь от того, что пишу медленно и иногда не успеваю записывать необходимую информацию.
15. Я - ранимый человек.
16. Когда я выполняю работу, требующую тонкой координации движений, я испытываю некоторое волнение.
17. Я переживаю, когда меня не понимают при разговоре.
18. Бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.
19. Я часто не могу заснуть от того, что мне не удастся найти решение какой-либо проблемы.
20. Я сильно волнуюсь, когда мне приходится выяснять отношения с друзьями.
21. В разговоре я легко обижаюсь по пустякам.
22. У меня портится настроение, когда я долго не могу решить какую-либо проблему.
23. Меня огорчает то, что я физически менее развит, чем хотелось бы.
24. Я огорчаюсь, поспорив с друзьями.
25. У меня бывают мысли, которые мне не хотелось бы сообщать окружающим.
26. Я склонен преувеличивать свои неудачи, связанные с умственной деятельностью.
27. В ручном труде меня раздражают малейшие неполадки.
28. У меня часто портится настроение из-за того, что сделанная мною вещь оказывается не совсем удачной.
29. Иногда я преувеличиваю негативное отношение к себе со стороны своих близких.
30. Приступая к решению даже несложной задачи, я испытываю чувство неуверенности.
31. Я иногда сплетничаю.
32. Я переживаю из-за того, что у меня нет достаточно выраженных способностей для овладения интересующим меня ремеслом.

33. Я испытываю досаду, когда у меня не хватает ловкости в спортивных играх на отдыхе.
34. Я легко обижаюсь, если мне указывают на мои недостатки.
35. Меня огорчает, что я недостаточно хорошо владею ремеслом (рукоделием).
36. Я сильно волнуюсь во время экзамена.
37. Я основательно планирую предстоящую умственную работу, чтобы избежать возможных ошибок.
38. Когда я что-то мастерю, я обращаю внимание даже на незначительные погрешности.
39. Среди моих знакомых есть люди, которые мне явно не нравятся.
40. Я не стараюсь избегать конфликтов.
41. Я нуждаюсь в людях, которые меня ободряют и утешают.
42. Я испытываю чувство обиды от того, что окружающие меня люди, как мне кажется, обходятся со мной хуже, чем следовало бы.

Обработка ответов

Перед обработкой необходимо убедиться, что ответы даны на все вопросы. Для подсчета баллов по той или иной шкале используется ключ. Подсчет баллов производится путем суммирования всех баллов по данной шкале.

Ключ

Вопросы 2, 10, 18, 25, 31, 38 служат для проверки адекватности оценивая опрашиваемым своего поведения. Испытуемые, набравшие по этой шкале 18 баллов и больше, по инструкции автора методики, должны исключаться из дальнейшей обработки.

Шкала «психомоторная эмоциональность»: вопросы 4, 7, 8, 14, 16, 23, 27, 28, 32, 33, 35, 38.

Шкала «интеллектуальная эмоциональность»: вопросы 1,3, 5, 6,12, 13,19, 22,26, 30, 36, 37.

Шкала «коммуникативная эмоциональность»: вопросы 9,11,15,17, 20,21, 24, 29, 34,40,41,42.

Интерпретация. По каждой из этих шкал можно набрать от 12 до 48 баллов.

Низкие значения эмоциональности находятся в пределах до 25 баллов включительно, средние - от 26 до 34 баллов, а высокие - 35 и больше баллов.

Суммируя баллы по всем трем шкалам, получают величину общей эмоциональности. Норма равна от 78 до 102 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

Таблица 2.1 – Результаты диагностики интегрального показателя эмоциональности личности по методике В. В. Суворовой

№ п/п	Количество ответов «Да» (баллов)	Количество ответов «Нет»	Уровень эмоциональности
1	10	6	Средний
2	5	11	Низкий
3	14	2	Высокий
4	8	8	Средний
5	12	4	Высокий
6	11	5	Высокий
7	9	7	Средний
8	10	6	Средний
9	11	5	Высокий
10	11	5	Высокий
11	13	3	Высокий
12	5	11	Низкий
13	12	4	Высокий
14	14	2	Высокий
15	15	1	Высокий
16	8	8	Средний
17	11	5	Высокий
18	13	3	Высокий
19	11	5	Высокий
20	12	4	Высокий
Итого:	Низкая эмоциональность (0-5 баллов): 2 человек (10%). Средняя эмоциональность (6-10 баллов): 5 человек (25%). Высокая эмоциональность (11 баллов и выше): 13 человек (65%).		

Таблица 2.2 – Результаты диагностики уровня эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова

№ п/п	Количество (сумма) баллов	Уровень эмоциональной возбудимости
1	16	Высокий
2	7	Низкий
3	18	Очень высокий
4	17	Высокий
5	17	Высокий
6	16	Высокий
7	7	Низкий
8	14	Высокий
9	17	Высокий
10	13	Средний
11	13	Средний
12	13	Средний
13	15	Высокий
14	16	Высокий
15	17	Высокий
16	9	Средний
17	17	Высокий
18	12	Средний
19	16	Высокий
20	12	Средний
Итого:	<p>Очень низкая эмоциональная возбудимость (0-3 балла): 0 чел Низкая эмоциональная возбудимость (4-7 баллов): 2 чел (10%) Средняя эмоциональная возбудимость (8-13 баллов): 6 чел (30%) Высокая эмоциональная возбудимость (14-17 баллов): 11 чел (55%) Очень высокая эмоциональная возбудимость (18-20 баллов): 1 чел (5%)</p>	

Таблица 2.3 – Результаты диагностики эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений по В.М. Русалову

№ п/п	Психомоторная эмоциональность		Интеллектуальная эмоциональность		Коммуникативная эмоциональность		Общая эмоциональность	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
1	25	Низкий	23	Низкий	34	Средний	82	Средний
2	26	Средний	32	Средний	35	Высокий	93	Средний
3	35	Высокий	36	Высокий	35	Высокий	106	Высокий
4	26	Средний	26	Средний	32	Средний	84	Средний
5	34	Средний	27	Средний	38	Высокий	99	Средний
6	38	Высокий	27	Средний	40	Высокий	105	Высокий
7	27	Средний	25	Низкий	33	Средний	85	Средний
8	29	Средний	26	Средний	35	Высокий	90	Средний
9	35	Высокий	32	Средний	36	Высокий	103	Высокий
10	40	Высокий	37	Высокий	39	Высокий	116	Высокий
11	39	Высокий	35	Высокий	42	Высокий	116	Высокий
12	25	Низкий	26	Средний	34	Средний	85	Средний
13	36	Высокий	31	Средний	34	Средний	101	Средний
14	38	Высокий	33	Средний	32	Средний	103	Высокий
15	42	Высокий	37	Высокий	32	Средний	111	Высокий
16	27	Средний	25	Низкий	29	Средний	81	Средний
17	32	Средний	29	Средний	28	Средний	89	Средний
18	36	Высокий	36	Высокий	39	Высокий	111	Высокий
19	41	Высокий	34	Средний	40	Высокий	115	Высокий
20	34	Средний	26	Средний	31	Средний	91	Средний
Итого:	<p>Уровни эмоциональности: Низкий (до 25 б), средний (26-34 б), высокий (35 и более б) Психомоторная эмоциональность: Низкий: 2 чел (10%), средний: 8 чел (40%), высокий: 10 чел (50%). Интеллектуальная эмоциональность: Низкий: 3 чел (15%), средний: 12 чел (60%), высокий: 5 чел (25%). Коммуникативная эмоциональность Низкий: 0 чел (0%), средний: 10 чел (50%), высокий: 10 чел (50%). Уровни общей эмоциональности: Низкий (ниже нормы, до 78 баллов): 0 чел (0%) Средний (норма, 78-102 балла): 11 чел (55%) Высокий (выше нормы, более 102 баллов): 9 человек (45%)</p>							

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений

Пояснительная записка

Частые эмоциональные нагрузки педагогов в их профессиональной деятельности непременно приводят к снижению качества профессиональной деятельности, ухудшению общего психического и физического самочувствия, способствуют формированию и развитию различных психосоматических заболеваний, могут приводить к нервным истощениям и неврозам.

Педагогические работники образовательных учреждений под воздействием вышеуказанных факторов часто чувствуют физические проявления эмоционального выгорания и снижения эмоциональной устойчивости. Они проявляются в ощущении подавленности, разбитости, истощении, постоянном желании спать. Эмоционально неустойчивые педагоги чаще совершают ошибки, становятся невнимательными, могут терять самообладание и самоконтроль. Подобные эмоциональные срывы негативно сказываются на здоровье педагогов, а также их профессиональной деятельности.

Педагогический персонал образовательных учреждений должен уметь принимать обдуманные решения, знать и использовать способы борьбы с раздражительностью, отчаянием и вспышками гнева или негативных эмоций.

Важно отметить, что педагоги, овладевшие навыком внешнего контроля эмоций, хоть и не проявляют их вовне, но часто сильно переживают внутри себя. При таком положении дел эмоциональное напряжение не снижается, а наоборот увеличивается, что может привести к проблемам с психическим и даже физическим здоровьем. Также подобные проявления внешнего контроля эмоций могут влиять на формирование таких отрицательных качеств личности педагога, как: пессимистичное отношение к жизни и профессиональной деятельности, раздражительность, тревожность и т.д.), что несомненно повлияет на взаимоотношения педагогов с детьми, коллегами и администрацией, а также на эффективность профессиональной деятельности.

Стоит отметить, что формирование эмоциональной устойчивости является одной из наиболее значимых задач педагогической деятельности, а также относится к профессионально значимым качествам личности педагога.

Цель программы: формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений.

Задачи программы:

1. Создание комфортного, благоприятного психологического климата в коллективе.
2. Развитие у педагогического персонала навыков адекватного восприятия ситуации стресса.
3. Формирование у педагогического персонала образовательного учреждения навыков контроля эмоций.
4. Создать условия для побуждения педагогического персонала образовательного учреждения к саморазвитию и самосовершенствованию.

Принципы реализации программы:

1. Принцип системности – предполагает использование профилактических, коррекционных и развивающих задач.
2. Принцип учета эмоциональной сложности материала – проводимые игры, занятия, упражнения, предъявляемый материал должны создавать благоприятный

эмоциональный он, стимулировать положительные эмоции. Коррекционное занятие обязательно должно завершаться на позитивном эмоциональном фоне.

3. Деятельностный принцип – определяет пути и способы реализации поставленных целей.

4. Принцип комплексности методов психологического воздействия – определяет использование многообразия методов, приёмов.

Методы и приёмы: тренинговые упражнения, включающие элементы арт-терапии, групповой дискуссии, ролевой игры, релаксация.

Структура занятия:

1. Вводная часть (приветствие, разминка).

2. Основная часть (включает в себя различные воспитательные и развивающие задания и упражнения, которые направлены на повышение уровня эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений посредством тренинговых упражнений).

3. Заключительная часть (рефлексия: обмен мнениями, чувствами о проведённом занятии; ритуал прощания).

Форма организации: групповая.

Условия реализации: программа состоит из 12 занятий. Программа предполагает проведение 12 занятий один раз в неделю длительностью 1,5 часа. Время проведения занятий подбирается таким образом, чтобы все педагоги смогли присутствовать (в данном случае - тихий час с 13:00 до 14:30).

Ожидаемые результаты:

1. Создание благоприятной психологической атмосферы.

2. Развитие навыков адекватного восприятия стрессовой ситуации.

3. Формирование навыков эмоционального контроля.

4. Побуждение педагогов к саморазвитию.

Программа, направленная на формирование эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений представлена в Приложении 3.

Реализация программы предполагает цикл групповых тренинговых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагогический персонал образовательных учреждений.

Наполняемость группы – 12 педагогов, у которых выявлен высокий уровень общей эмоциональности и эмоциональной возбудимости.

Общая продолжительность 18 часов.

Программа рассчитана на 12 занятий по 1,5 часа в неделю.

Занятие 1 «Знакомимся друг с другом по-новому»

Цель: создание положительной эмоциональной атмосферы в коллективе.

Материал: бумага для визиток, фломастеры (маркеры); бумага для рисования, краски, простые, цветные карандаши.

Работа группы: сообщение о цели занятия, предстоящей работе в процессе занятий.

Вводная часть. Приветствие.

Добрый день, уважаемые коллеги! Рад Вас приветствовать! Расскажите, кто-то из Вас был на подобных занятиях?

Педагог-психолог подробно рассказывает о ходе предстоящей работы, знакомит участников группы с правилами работы:

— искренность в общении - говорим то, что чувствуем, если нет желания говорить о чем-то, то не говорим, при этом открыто выражаем свои чувства по отношению к действиям других участников;

— конфиденциальность (все, что происходит во время занятий, не выносится за их пределы);

— приоритеты сильным сторонам личности - во время обсуждений, упражнений и заданий каждый участник подчеркивает положительные качества говорящего; недопустимость оценок другого человека (безоценочных обратных связей);

— уважения личного мнения и жизненного опыта каждого участника; общения «здесь и теперь».

Основная часть

Игра «Что я люблю делать...»

Сейчас один из нас выберет что-то, что он очень любит делать, и без слов начнет показывать это. Все остальные внимательно смотрят, что делает выступающий, и пытаются угадать, что он хочет о себе рассказать. Как только пантомима завершена, участники по кругу высказывают свои догадки. После этого выступающий говорит, какое предположение оказалось верным.

Упражнение «Ключи» Участникам предлагается выполнить следующее задание: на листе бумаги изобразить графически общее пространство своей жизни и разделить его на части в зависимости от того, какое место в нем занимает работа, семья, индивидуальные интересы, другое. После окончания рисования участники могут обменяться сообщениями о том, что у них изображено.

После этого следует внимательно посмотреть на пространство и отметить для себя, от какой части его есть «ключи», а от какой - пока нет, и она на данный момент является крепко «запертой». Метафорой «ключи» обозначаются средства, способы, личные ресурсы для преодоления жизненных затруднений (стрессовых ситуаций).

Использование метафоры позволяет лучше осознать и поговорить о той стороне действительности, которая пока остается в тени, но чрезвычайно важна.

Далее, всем присутствующим предлагается подумать и сказать, каких и сколько ключей им нужно для свободного освоения собственного жизненного пространства. Участникам предлагается подумать над тем, какие «ключи» они смогли бы сделать сами (то есть какие средства им доступны или какими ресурсами они располагают), а какие они могут получить только извне (то есть нужна помощь специалиста).

После этого все участники получают недостающие им для освоения жизненного пространства «ключи» - из ящика, стоящего посреди комнаты. После этого каждый участник проделывает следующую работу: сообщает группе о доступных для него средствах и способах преодоления трудностей и о том, какая поддержка извне ему нужна.

Остальные участники обсуждают и интерпретируют данную жизненную ситуацию, предлагают свою помощь и поддержку. В заключение ведущий говорит о том, что любые из взятых ключей участники могут оставить у себя. Если в ближайшее время в их жизни произойдут события, позволяющие обходиться своими «ключами», то они могут вернуть их ведущему.

Ведущий подводит итог всему сказанному участниками.

«Мы все чем-то похожи» Ведущий предлагает участникам разбиться на несколько групп. Для этого он каждому сообщает на ухо название животного (например, петух, кот и др.) и просит всех закрыть глаза.

Далее, все играющие, должны собраться в группы. Каждой группе дается задание составить список того, что объединяет ее участников. В этом списке можно написать, например, «У каждого из нас есть сестра», «Любимый цвет каждого из нас - синий» и др. На выполнение задания отводится 5-7 минут.

Победит та команда, которая найдет и запишет наибольшее количество общих черт.

Заключительная часть

Игра «Спасибо за прекрасный день!»

Давайте встанем в общий круг и выразим друг другу дружеские чувства и благодарность. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятный день!» Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает и говорит: «Спасибо за приятный день!»

Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Ведущий замыкает церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий»

Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 2

«Мы все сегодня здесь»

Цель: развить коммуникативные способности. Взаимодействие друг с другом.

Материал: ватман, маркеры, бумага для письма, ручки, бумага для рисования, простые карандаши, фломастеры.

Вводная часть

Приветствие

Добрый день, уважаемые коллеги. Рад вас приветствовать! Сегодня нас ждут интересные игры, игровые упражнения.

Основная часть

Игра «Я добрый и тебе дарю доброту свою»

Сидя в кругу один участник берет мяч и называя свое положительное качество, передает другому, говоря: И тебе дарю! И так все участники.

«Паутинка» «Сядьте, пожалуйста, в круг. У каждого из вас сейчас есть возможность сообщить нам свое имя и что-нибудь рассказать о себе. Может быть, кто-то захочет рассказать о своем хобби, о том, что у него лучше всего получается, о каком-нибудь интересном событии из своей жизни. У вас есть минута, чтобы подумать, что вы хотите рассказать нам о себе».

Далее, ведущий берет клубок ниток в руки и начинает игру. Рассказав о себе, ведущий зажимает свободный конец нити в руке и кидает любому игроку напротив.

Таким образом, клубок передается дальше, от игрока к игроку, пока все участники не окажутся частью одной постепенно разрастающейся паутины. Если кто-либо из игроков ничего не хочет говорить о себе, попросите его просто взять нить в руку, а клубок перебросить следующему. Ведущий заключает, что получилась огромная паутина, которая связывает всех ее участников в единое целое. После этого паутину нужно будет снова распустить. Возвращая клубок предыдущему участнику, нужно пересказать все, что он рассказывал о себе. Так продолжается до тех пор, пока клубок не вернется обратно к ведущему. Если нить будет запутываться при попытке ее распустить, то можно прокомментировать ситуацию: «Мы видим, что у нас участники коллектива уже тесно связаны между собой!».

Основная часть

Упражнение «Сколько во мне людей?»

Предлагается для обсуждения цитата из Уильяма Джеймса: «Когда встречаются два человека, на встрече присутствуют шестеро - каждый из двоих, каким он (или она) себя видит, каждый из двоих, каким его (или ее) видят другие, и каждый из двоих, каким они являются на самом деле».

Вопросы для обсуждения:

— Как вы понимаете эту фразу?

— Как самосознание человека связано с отношениями с родителями, друзьями, коллегами по работе?

Упражнение «Кто я?» Напишите в столбик цифры от 1 до 20 и 20 раз ответьте на вопрос «Кто я?». Используйте характеристики, черты, чувства и интересы для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения: «Я - ...». Теперь распределите все высказывания по схеме:

«Я» телесное	«Я» эмоциональное	«Я» умственное	«Я» социальное

Вопросы для обсуждения:

— Легко ли было справиться с заданием?

— Что особенно было трудным?

Посмотрите на соотношение высказываний в каждой графе, сделайте для себя выводы.

Заключительная часть

Упражнение «Тост»

Группа собирается в круг. Предлагается ситуация: «Вы на вечеринке. У Вас праздничная дата. В руках у каждого бокалы». Все по очереди поднимают бокалы и произносят тост в свою честь. После каждого тоста все «выпивают» содержимое бокалов в знак согласия с ним.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ведущий говорит о том, что сегодня все прекрасно работали, определили задачи на ближайшее будущее, которые предстоит решать, попытались взвесить свои потенциальные возможности для их решения, были активными, и в заключение предлагает поиграть.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий». Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 3

«Все мы очень разные!»

Цель: формирование позитивного самовосприятия.

Материал: клубок шерстяных ниток, бумага для записей, ручки, бумага для рисования, цветные карандаши, фломастеры, релаксационная музыка.

Работа группы: приветствие участников, обмен впечатлениями о том, что особенно запомнилось с предыдущего занятия, какие у них возникли вопросы; сообщение группе о цели данного занятия.

Вводная часть

Приветствие

«Здравствуйте, уважаемые коллеги. Рад Вас приветствовать. Как ваше настроение? Поделитесь впечатлениями о предыдущем занятии». Участники группы обмениваются собственными ощущениями, впечатлениями, чувствами.

Основная часть

Упражнение «Я в лучах солнца»

Упражнение можно проводить под релаксационную музыку. Нарисуйте на листе солнце так, как его рисуют дети, с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача - вспомнить как можно больше хорошего.

Повесьте рисунок в своей группе (классе). Добавляйте лучи. А если станет плохо на душе, посмотрите на рисунок и вспомните, о чем думали, когда записывали то, или иное свое качество.

Упражнение «Какая я в глазах коллектива»

Каждый из участников по мере психологической готовности пытается выразить свои представления о том, каким его представляет (воспринимает) группа, в том числе,

какими являются ощущения у каждого члена группы о нем, каким в целом является групповое чувство по отношению к нему.

Группа выступает в роли коллективного эксперта, но поправляет участника, который высказывает свои представления, только в случае очень значительного расхождения с действительным восприятием группой этого человека.

Упражнение «Отверженный»

Один из участников выходит из комнаты, оставшиеся называют 5-7 причин, по которым вышедшего участника можно (или нужно) «отвергнуть».

Например, слишком заносчив, груб, замкнут и т. д. В группе выбирается «секретарь», который фиксирует высказывания, без указания источника, так как мнение должно быть групповым.

Затем, приглашается вышедший, сначала он должен сам попробовать назвать 3-4 причины, которые, по его мнению, могла назвать группа по отношению к нему. После этого зачитывается «протокол». У участника есть право на один вопрос, если что-то неясно для него в этом перечне.

Вопросы для обсуждения:

- Открыли ли Вы для себя что-то новое в высказывании коллег?
- Каковы Ваши ощущения?

Ведущему нужно быть готовым к тому, что после проведения данного упражнения появятся «обиженные», поэтому будет уместно познакомить группу с одним из высказываний французского писателя и философа Ф. Ларошфуко: «Люди мелкого ума чувствительны к мелким обидам; люди большого ума все замечают и ни на что не обижаются». А психологи считают, что обидчивость - признак зависимости мнения о себе от мнения окружающих, но оно не самое главное в нашей жизни! А еще есть мнение, что обида - это стремление избежать возможности расти и совершенствоваться, потому что, когда человек обижается, ему как бы и делать больше ничего не надо. Разве это правильно?

Упражнение «Контраргументы»

Составьте список Ваших слабых сторон (они должны касаться не только личностных, но и профессиональных сторон действительности). Разместите его на левой половине листа. На правой стороне напротив каждого пункта укажите то положительное, что этому можно противопоставить. Например:

Ни одному из тех, кто меня знает, я не нравлюсь	Те, кто действительно меня знает, относятся ко мне хорошо
Я ленив, мне очень трудно заставить себя готовиться к занятиям	Я могу быть волевым человеком. Я способен, когда это очень необходимо, собраться и выполнить все, что наметил

Выберите одного из Ваших товарищей (коллег) по группе и изложите ему эти контраргументы, подтвердив их примерами.

Заключительная часть

Упражнение «Эмоции»

Сидя в кругу, каждый берет бумажку на которой написано какое-нибудь чувство или эмоция: злость, обида, радость... И потом без слов пытаются показать эту эмоцию, а другие угадывают. И так каждый участник.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы. Ведущий говорит о том, что сегодня все прекрасно работали, определили задачи на ближайшее будущее, которые предстоит решать, попытались взвесить свои потенциальные возможности для их решения, были активными, и в заключение предлагает поиграть.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий»

Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 4

«Я знаю, как понять тебя»

Цель: повышение уровня эмоциональной культуры педагога: развитие эмпатии и эмоциональной гибкости.

Материал: бумага для записи, ручки, релаксационная музыка. Работа группы: сообщение о цели занятия.

Вводная часть

Приветствие

Добрый день уважаемые коллеги. Рад вас приветствовать. Участники делятся впечатлениями о прошлой встрече.

Основная часть

«Взгляд любви»

Один участник выходит за дверь. Его задача - определить, кто из группы будет смотреть на него «любящим» взглядом. Ведущий назначает в его отсутствие 2-3 человека. Затем выбирается другой отгадывающий. Количество смотрящих любящим взглядом увеличивается. Я думаю, что все согласятся со мной, что понять другого человека - искусство. Чтобы научиться этому, потребуется много сил и времени, но есть и положительная сторона - результат Вашего труда, который будет оценен по достоинству теми, с кем Вам придется контактировать в профессиональной деятельности и, безусловно, общаться в повседневной жизни.

Упражнение «Пойми коллегу»

Каждый участник в течение 2-3 минут должен описать настроение кого-либо в группе (выбрать себе объект описания можно по принципу жребия). Представить себе, прочувствовать человека, его состояние, эмоции, переживания и все это изложить на бумаге. Затем описания зачитываются вслух, и подтверждается их достоверность.

А теперь давайте поработаем над типичными ситуациями из педагогической практики.

Ситуация 1. «День рождения» Однажды в Вашей образовательной организации заместитель директора по учебно-воспитательной работе подвел к педагогу обучающегося первого класса: Из Вашего класса, Александра Андреевна? «Да, из нашего», - ответил педагог. «Почему он у Вас не в классе. Полюбуйтесь, цветы успел сорвать». Мальчик стоял, опустив голову. «Зачем ты это сделал?», - мягко спросил педагог. «Я хотел подарить маме. У нее сегодня день рождения». Он поднял полные слез глаза. Ваша реакция и размышления по этому поводу.

Ситуация 2. «Не слушал»

На уроке педагог спрашивал детей по пройденному материалу. Одному из обучающихся стало скучно, он начал переговариваться с соседом. Педагог это заметил. Обращаясь к нему, он попросил повторить заданный вопрос. Ребёнок вопроса не слышал. - Ничего не знаешь. - Почему не знаю? - спросил ребёнок. - Но ведь я все знаю, - попытался уверить педагога воспитанник (обучающийся).

Продумайте Ваши действия, слова. Постройте Ваше обращение к ребенку.

Ситуация 3. «Подготовка к уроку» Обучающийся на уроке отвечает невпопад. На предыдущем уроке, когда девочку спрашивали, молчала. Сегодня она сказала педагогу, что готова к уроку, но отвечает слабо, неуверенно. Педагог кричит на нее, обвиняет в лени. Что чувствует девочка? Ваша версия?

Постройте монолог, передающий ее состояние.

Вывод: профессия педагога предъявляет серьезные требования к эмоциональной стороне личности. Напряженные (стрессовые) ситуации педагогической деятельности часто вызывают неадекватность в оценке происходящего, импульсивные действия по отношению к детям, способствуют формированию таких личностных черт, как безынициативность, пассивность, чувство собственной профессиональной непригодности.

Все это отрицательно сказывается на самочувствии педагога, вызывает сильное переутомление, снижение работоспособности, а также негативно отражается и на детях. У людей эмоционально гибких, отзывчивых развитие подобных симптомов происходит медленнее. Все эти моменты заставляют нас всерьез задуматься об охране здоровья педагога, его профессиональном долголетии. Большая роль в профилактике стресса отводится социально-психологической помощи по выработке необходимых качеств и навыков, направленных на сохранение психоэмоциональных резервов в организме.

Упражнение «Фигура»

Это упражнение поможет нам обнаружить индивидуальное проявление экспрессии. Участникам (всей группе или по очереди) предлагается очертить рукой в пространстве перед собой прямоугольник. По окончании этой работы можно обнаружить вариации в проявлении экспрессии.

Один рисует в воздухе небольшую фигурку, едва вращая прямым указательным пальцем, не двигая при этом ни глазами, ни головой. Другой подключает энергию всей руки, его взгляд синхронно отслеживает контуры мнимой фигуры; движутся голова и корпус тела. Третий «рубит» ладонью, словно перед ним некая твердь. А кто-то мягко оперирует кистью руки.

Упражнение «Чувства и их отражение»

Все участники разбиваются на пары. Первый партнер произносит эмоционально окрашенную фразу. Второй участник сначала повторяет своими словами содержание того, что услышал, а затем пытается определить чувство, которое испытывает партнер в момент произнесения фразы. Партнер оценивает точность обоих отражений. Затем участники меняются ролями.

Заключительная часть

Игра «Я уникальный!»

Игра проводится под релаксационную музыку. Я хочу пригласить Вас в путешествие в страну фантазий, во время которого Вы услышите много приятных слов в свой адрес. Сядьте удобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха и расслабьтесь. В глубине каждого из нас скрывается неповторимая и чудесная звезда. Эта звезда отличает нас от всех остальных людей. У кого-то эта звезда огромная, у кого-то совсем маленькая, но каждого человека она делает уникальным. Давайте разыщем Вашу собственную звезду. Может быть, эта особенная звезда находится в Вашей голове.

Возможно, она скрывается в Вашем сердце, в животе или где-то еще. Как только Вы обнаружите свою чудесную звезду, тихонько поднимите руку. Прекрасно! Вы нашли свою звезду. Посмотрите на нее внимательнее. Какого она цвета? Какого размера? А теперь представьте себе, какое счастливое и довольное лицо у Вашей звезды. Вы видите улыбку на всем ее лице? А может быть, Вы видите тихую и маленькую улыбку?

Когда Вы разглядите улыбку на лице своей звезды, снова тихонько поднимите руку. Ваша звезда улыбается или смеется, потому что знает одну большую и важную тайну. (Начните говорить более тихим и проникновенным голосом.)

Осторожно возьмите свою звезду на руки, поднесите ее к уху и внимательно послушайте, что она хочет сказать Вам. Пусть она расскажет Вам, благодаря чему Вы такой уникальный и неповторимый человек. После того, как Вы внимательно выслушаете все, что Вам скажет Ваша звезда, снова тихонько поднимите руку.

Теперь Вы знаете, почему Вы такие уникальные и неповторимые люди. Погрузите аккуратно звезду на дно своей души, туда, где Вы отыскивали ее. Теперь Ваша звезда всегда будет напоминать Вам о Вашей неповторимости. Тихо-тихо скажите себе: «Я уникальный и неповторимый человек!». Теперь Вы можете потянуться, поочередно

напрягая и расслабляя все мышцы тела. попрощайтесь со своей звездой и откройте глаза. Посмотрите на Ваших коллег и возвращайтесь к нам.

Вопросы для обсуждения:

- Как Вы себя сейчас чувствуете?
- Где Вы нашли свою звезду?
- Есть ли у нее имя?
- Она Вам нравится?
- Что она сказала Вам?
- Теперь Вы верите в свою особенность и уникальность?

Пусть Ваши звезды всегда ярко горят и сияют! Несут Вам свет, тепло и удачу! Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ведущий говорит о том, что сегодня все прекрасно работали, определили задачи на ближайшее будущее, которые предстоит решать, попытались взвесить свои потенциальные возможности для их решения, были активными, и в заключение предлагает поиграть.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий»

Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 5

«Интенсивная работа»

Цель: повышение групповой сплоченности, снятие барьеров на проявление эмоций и чувств.

Материал: бланк с тестом, ручки, релаксационная музыка.

Работа группы: сообщение цели занятия.

Вводная часть

Приветствие

Здравствуйте уважаемые коллеги. Рад вас приветствовать. Как наши успехи?

Основная часть

Упражнение «Хотим поделиться мнением»

Разделитесь на микрогруппы, сформулируйте впечатление от сегодняшнего занятия. Расскажите, что нового Вы узнали, что не было для Вас неожиданной информацией.

Вопросы:

- Пользуетесь ли Вы в практике рассмотренными методами и приемами?
- Чего Вы хотите пожелать всем участникам встречи?

Далее, один из представителей группы озвучивает общее мнение, начиная со слов «Мы хотим сказать...».

Мини-лекция: «Психологически здоровый человек»

Давайте рассмотрим понятие «психологическое здоровье». Психологи утверждают, что «психологически здоровые люди лишены комплексов, их поведение естественно и расковано...

Жизнь их полна смысла, имеет цель. В любой работе такие люди заметны: их мышление отличается большей самостоятельностью, независимостью от авторитетов.

Психологически здоровые люди - большие жизнелюбы: они умеют получать удовольствие от жизни в большом и малом. Даже в самой катастрофической ситуации они не теряют надежды, и это нередко дает силы найти выход.

Это личность необычайно активная - никогда не ждет, пока кто-то начнет работу, не боится идти на риск, не боится неудач - умеет достойно пережить их, не сломаться. И, самое главное, такие люди отличаются высокой степенью самооценки. Они не преувеличивают собственных достоинств, а стремятся каждую минуту стать лучше, преодолевать свои недостатки. Уважают в себе личность.

Именно такие люди способны глубже и полнее любить... Именно они вызывают ответную любовь - сила их чувств теснейшим образом связана с высоким развитием их личности».

Вопросы для обсуждения:

— Как Вы думаете, в нашей образовательной организации многие ли педагоги обладают психологическим здоровьем?

— Проанализируйте состояние своего психологического здоровья и составьте рекомендации по сохранению психологического здоровья (в качестве домашнего задания).

Упражнение «Имитация интонации»

Ведущий вслух поизносит строку всем знакомого стихотворения, но делает это с непривычными и неожиданными интонациями. Интонации меняются на протяжении всего стихотворения.

Участники игры должны хором воспроизвести все интонации ведущего. Обычно это не всем удается. Все слышат, кто резко «выпадает» из общего хора и выводит привычную звуковую палитру, а кто проявляет гибкость и может повторить задание близко к прозвучавшему оригиналу.

Упражнение «Будьте оптимистами!»

Работа в парах. Один партнер описывает какую-либо ситуацию с отрицательной стороны, а другой находит положительные аспекты этой ситуации.

Заключительная часть

Упражнение «Качество»

Каждый участник группы называет качество, которое необходимо в стрессовых ситуациях для сохранения психологического здоровья. Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ведущий говорит о том, что тема занятия была достаточно сложной и напряженной. Мы все, так или иначе, ощущаем исходящие друг от друга флюиды. Мы ощущаем и то, как настроен человек по отношению к нам - дружелюбно или враждебно.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий»

Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 6

«Культура профессионального общения»

Цель: развитие навыков слушания, умения вести диалог. Материал: бумага для записи, ручки, релаксационная музыка.

Работа группы: сообщение о цели занятия, определение дальнейшей работы группы.

Вводная часть

Приветствие

Рад вас приветствовать, уважаемые коллеги! Как Ваше настроение?

Основная часть

Игра «Знакомство»

Сегодня у нас вновь появилась возможность поближе узнать друг друга. Встаньте и выберите, пожалуйста, того человека, которого Вы меньше всего знаете... Сядьте рядом с ним в круге.

Один из Вас начинает и проводит пятиминутное интервью. Постарайтесь выяснить, как живет Ваш собеседник, с кем он дружит, какой у него характер, есть ли у него хобби, что особенно его радует, что огорчает. Выслушайте очень внимательно все, что он расскажет о себе.

Через пять минут по моему сигналу Вы поменяетесь ролями. А теперь все вернитесь и сядьте в один большой круг. Пусть каждый представит группе своего

партнера. Встаньте позади него, положите руки ему на плечи и расскажите все, что смогли запомнить. В конце каждого рассказа тот, о ком шла речь, подтверждает полноту рассказа; если какие-то моменты были пропущены, добавляет их.

Вопросы для обсуждения:

- Понравились ли Вам вопросы Вашего партнера?
- Ваш партнер на самом деле испытывал любопытство и с интересом расспрашивал Вас?
- Что Вам было приятнее: спрашивать или отвечать?
- Помогла ли Вам игра лучше узнать друг о друге?
- Как Вы теперь себя чувствуете в группе?

Упражнение «Пожелание на день»

Ведущий предлагает участникам передать по кругу фразу, отражающую пожелание на день, которое они бы хотели получить сами.

Игра «Телеграф»

Все сидят в круге. Один из участников группы выходит за дверь, и помощник ведущего сообщает ему текст телеграммы.

Задача игрока - внимательно выслушать текст и как можно точнее передать его следующему игроку. Последний играющий сообщает текст «телеграммы» группе, и затем сравниваются оба текста - оригинал и конечный вариант. После этого коллективно обсуждают то, как важно уметь слушать и как неумелое слушание может исказить передаваемую информацию.

Примерный текст телеграммы: «Звонила Ольга Алексеевна. Просила передать, что задержится в комитете образования на час или два. Она договаривается о получении нового оборудования для спортивного зала. Должна вернуться к началу педсовета, но если не успеет, то нужно передать завучу об изменении расписания уроков в младших и старших классах на понедельник и вторник, заменив их уроками по математике и информатике».

Вывод: слушание - это процесс, в ходе которого устанавливаются связи между людьми, возникает ощущение взаимопонимания, которое делает эффективным любое общение. Слушание может быть активным, пассивным, эмпатическим. Активное слушание - когда на первый план выступает отражение информации. К нему относятся постоянные уточнения той информации, которую хочет донести собеседник путем задавания уточняющих вопросов.

Активное слушание может применяться во всех случаях, когда ребенок расстроен, обижен, потерпел неудачу, когда ему больно, стыдно, страшно. В такие моменты ему важно знать, что вы его понимаете, чувствуете его переживания.

Пассивное слушание - умение дать понять собеседнику, что он не один, что его слушают, понимают и готовы поддержать. Лучше всего при этом действуют реплика «Да, угу, конечно», кивание головой. Такой вид слушания хорошо срабатывает в ситуациях, когда собеседник эмоционально возбужден.

В этот момент собеседник не способен контролировать свои эмоции, уловить содержание разговора. Ему нужно только одно - прийти в нормальное состояние, получить возможность адекватно оценивать сложившуюся ситуацию.

Эмпатийное слушание - способность понять чувства собеседника, разделить их. При эмпатийном слушании не дают советов, не стремятся оценить говорящего, не критикуют, не поучают. Тем не менее, многие педагоги стремятся слушать обучающегося (воспитанника) не столько с целью вслушиваться в то, что он им сообщает, сколько с целью оценить его, что становится причиной коммуникативных барьеров.

Секрет хорошего слушания состоит в том, чтобы дать другому человеку облегчение и возможность открыть новые возможности для понимания себя.

Вопрос группе: Когда вы слушали текст телеграммы, какой вид слушания было бы уместнее всего применить?

Упражнение «Конкурс ораторов»

Один из участников произносит речь в течение 5 минут на любую заданную тему (это может быть тема любого урока). Группа играет роль аудитории (класса), которая не воспринимает этого оратора. Задача последнего - установить контакт. Затем выступающий и группа обмениваются ситуациями.

Вопросы для обсуждения:

- Понравилось ли Вам быть в роли оратора?
- Удалось ли Вам установить контакт с группой?
- Когда Вы были в роли слушателей, как Вы реагировали на реплики оратора?
- Какие приемы, используемые оратором для установления контакта, были наиболее эффективными?
- Какое умение у Вас более выражено: говорение или слушание?

Заключительная часть

Игра-фантазия «Посылайте и воспринимайте уверенность»

Игра проводится под релаксационную музыку. Сядьте поудобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха... Теперь представьте себе, что над вашей головой висит чудесная золотая звезда. Это - ваша звезда, она принадлежит вам и заботится о том, чтобы вы были счастливы.

Представьте, что Вы с ног до головы озарены светом этой звезды, светом любви и радости. Теперь последовательно приложите свою руку сначала к сердцу, потом - к горлу и ко лбу. Почувствуйте, как золотой свет особенно ясно сияет в этих местах. Представьте себе, что Вы, как и Ваша звезда, испускаете во все стороны лучи ясного, теплого света и что этот свет идет ко всем Вашим коллегам, находящимся в этой комнате.

Подумайте обо всех, кто находится в этой комнате, и пошлите всем немного своего света. Теперь пошлите немного света людям, которых нет в этой комнате: своим домашним, друзьям, Вашим ученикам, воспитанникам, их родителям. Теперь прислушайтесь к самим себе. Ощущаете ли Вы какие-нибудь сильные чувства, которые мы все сейчас посылаем друг другу? (10 секунд.) Сохраните в памяти эти чувства и обращайтесь к ним в тех случаях, когда Вы устали и Вам нужны свежие силы...

А сейчас попрощайтесь со звездой и мысленно возвращайтесь назад. Когда я досчитаю до пяти, Вы можете открыть глаза и снова оказаться в этой комнате. Раз... Два... Три... Четыре... Пять...

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий» Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 7

«Я умею сотрудничать»

Цель: повышение уверенности в себе. Создать ощущение общности с другими участниками.

Материал: карандаш, бумага для рисования, цветные карандаши для каждого члена группы, повязки маркеры или фломастеры, бумага для записей, ручки.

Работа группы: сообщение о цели занятия.

Вводная часть

Приветствие

Добрый день, уважаемые коллеги! Рад вас приветствовать. Как настроение? Остались ли вопросы с прошлой встречи? Пользовались ли приёмами релаксации с которыми познакомились на предыдущих встречах?

Основная часть «Пчелы и змеи»

Все участники делятся на две группы. Одна команда - пчелы, другая - змеи. Каждая группа выбирает своего короля. Оба короля выходят из комнаты и ждут, пока их позовут. В это время ведущий прячет два предмета, которые должны разыскать короли.

Король пчел должен найти «мёд» - губку, король змей должен отыскать «ящерицу» - карандаш. Пчелы и змеи должны помогать своим королям. Каждая группа может делать это, издавая определенный звук. Все пчелы должны жужжать: ж-ж-ж-ж-ж... Чем ближе их король подходит к меду, тем громче должно быть их жужжание. А змеи должны помогать своему королю шипением: ш-ш-ш-ш-ш-ш.... Чем ближе змеиный король приближается к ящерице, тем громче должно быть шипение. Помните, что во время игры никто не должен что-либо говорить.

Вопросы для обсуждения:

- Как Вы чувствовали себя в роли короля пчел (змей)?
- Ваши группы хорошо Вам помогали?
- Вы остались довольны своими подданными?
- Пчелы, как Вы взаимодействовали друг с другом? Змеи, как Вы взаимодействовали друг с другом?

— Как Вы считаете, губку и карандаш искать было одинаково легко?

Ведущий обращается к группе с просьбой назвать, какие у них возникли ассоциации к слову «сотрудничество».

Вопросы для обсуждения:

— Вы можете привести мне конкретные примеры, когда Вы с кем-то сотрудничали?

— Как Вы считаете, действует ли в нашем коллективе принцип сотрудничества? От чего это зависит?

Игра «Сиамские близнецы»

Игра проходит в парах. Одному из партнеров завязывают глаза, и он под руководством напарника должен рисовать какую-либо картину. Напарник с открытыми глазами управляет движениями руки своего «слепого» партнера. Затем происходит обмен ролями в паре.

Вопросы для обсуждения:

Насколько Вам удалось сотрудничество с партнером?

- Обсуждали ли Вы, что именно будете рисовать?
- Как Вы распределили между собой, кто какие части картины будет рисовать?
- Что было труднее всего?
- Нравится ли Вам сотрудничать с кем-либо?
- Что в первую очередь необходимо для хорошего сотрудничества?

Упражнение «Аплодисменты»

Упражнение проводится для снятия напряжения того участника, который выполнял эмоционально окрашенную роль оратора. «Оратор» становится в круг, а остальные участники группы осыпают его аплодисментами, переходящими в бурные овации.

Упражнение «Дискуссия»

Группа делится на пять человек, предлагается подискутировать на любую из предложенных тем. Темы для дискуссии: «Необходима ли в Вашей образовательной организации одинаковая форма по физической культуре?», «Как можно повысить психологическую устойчивость к различным обстоятельствам?» и др. Прежде чем обсуждать заданный вопрос, участники должны определить необходимое для этого время.

Все остальные участники группы наблюдают, как идет процесс обсуждения, фиксируют для себя характерные особенности общения. После этого участники обмениваются своими впечатлениями по поводу хода дискуссии.

Критерии оценки:

Умение слушать и выслушивать.

Умение понять собеседника, встать на точку зрения партнера и оппонента.

Доброжелательный или оценочный подход к товарищам (коллегам).

Умение склонить собеседника к своей точке зрения. Одной из разновидностей диалога между педагогом и обучающимся является спор.

Мини-лекция «Культура диалога»

Только высокая культура диалога боится от опасности превратить его в ссору, то есть в «состояние взаимной вражды».

Культура спора обеспечивается соблюдением следующих педагогических правил (по И.И. Рыдановой): Восприятие несогласия обучающихся как естественной реакции, следствия критического отношения к информации. Учет глубинных мотивов конфронтации обучающихся (потребности в личностном самоутверждении, повышения статуса в среде сверстников, обиды, эмоционального возбуждения).

Выражение неизменной доброжелательности по отношению к оппоненту, невзирая на репутацию и статус. Заинтересованное и уважительное отношение к любой точке зрения, даже абсурдной. Контроль эмоциональной тональности спора, чтобы предупредить его перерастание в ссору.

При отстаивании своего мнения использование общепринятых этикетных норм («Мне кажется», «Подумаем вместе», «Может быть, я ошибаюсь» и т. п.), готовность признать ошибки, извиниться за оплошность. Дисциплинирование детей с помощью косвенных воздействий - переключения внимания, шутки.

Показатели низкой культуры диалога с обучающимися (воспитанниками). Ограничение свободы выражения мнений, в особенности не совпадающих с точкой зрения учителя («Хватит спорить о бесспорном!», «Тебе еще рано иметь свои взгляды! Для этого нужно хотя бы прилично учиться!»).

Ориентация лишь на запланированные цели («Опять ты у нас, Иванов, отнимаешь время пустыми вопросами!»). Дисциплинирование путем нажима, прямого порицания («Хватит показывать, какой ты умный», «Тебе бы, Петров лучше помолчать и подумать, как исправить двойку»). Угрозы («Попробуй не выполнить это задание!»). Унижение достоинства («Ну, посмотрите на этого «профессора!»). Демонстрация своего превосходства («У тебя в голове - две извилины?»). Менторство («Стыдно, стыдно не знать таких элементарных вещей»).

Заключительная часть

Игра «Необычный рисунок»

Игра проходит в круге. Каждый участник берет себе по листу бумаги и подписывает его с обратной стороны. Все начинают рисовать под музыку какую-нибудь картинку (2-3 минуты). Как только музыка прекращается, все заканчивают рисовать и передают свой лист соседу справа. Вновь звучит музыка, и рисование возобновляется, но уже на чужом листе. Через 2-3 минуты снова происходит обмен рисунками.

Таким образом, работы проходят полный круг. Обмен рисунками проводится через одного-два участника.

Вопросы для обсуждения:

— Нравится ли Вам рисунок, который Вы начали рисовать?

— Понравилось ли Вам дорисовывать чужие рисунки?

— Где может пригодиться такое сотрудничество?

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий» Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 8

«Вместе мы с тобой»

Цель: анализирование ситуаций (конфликтов); развитие саморегуляции.

Материал: ватман, маркеры, бумага для записи, бланки с таблицами, ручки.

Работа группы: сообщение о том, что педагогическая деятельность насыщена различными ситуациями, занятие полностью посвящено рассмотрению педагогических ситуаций (конфликтов) и возможных путей их решения.

Вводная часть

Приветствие

Рад вас приветствовать, уважаемые коллеги! Сегодня на занятии мы будем рассматривать и анализировать ситуации (конфликты).

Основная часть

Упражнение «Ассоциации»

Участники продолжают фразу: «Если бы я был животным, то...», «Если бы я был одеждой, то...», «Если бы я был блюдом, то...»

Упражнение «Наш общий дом»

Ведущий просит участников взять стулья и всем вместе сесть в круг, в центре которого находится пустой стол. Затем он раздает листы бумаги, ручки и предлагает написать на них свою фамилию, имя и отчество. Далее «глава» каждой «семьи» подходит к столу, приносит с собой картинки собак и построенные из пластилина дома, после чего дается задание: составить из трех домов один большой.

Перед тем как «главы семей» установят «крышу», участники должны положить листочки со своими ФИО внутрь. Когда дом будет полностью готов, «главы семей» кладут рядом с ним собак, которые будут его охранять и садятся в круг вместе с ведущим.

Упражнение «Я благодарен (а) тому, что...»

Участникам предлагается закончить фразу на бумаге «Я благодарен тому, что...» 15 раз (можно более). Обсуждение. Заключительная часть

Упражнение «Профессиональные роли»

Участников просят выбрать эмоцию или психологическое состояние, которое они хотели бы продемонстрировать, и пройти перед группой таким образом, чтобы по походке можно было догадаться, что именно она выражает. Участники идут поочередно, и те из них, кто в данный момент не участвует, находятся в роли зрителей. Их задача - угадывать, что выражает демонстрируемая походка. В качестве примера можно попросить всех коллективно продемонстрировать такие варианты походки: уверенная; бодрая, шустрая, застенчивая, радостная, солнечная.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий»

Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 9

«Все решим»

Цель: анализирование конфликтных (педагогических ситуаций и их пути разрешения). Повышение уверенности в себе.

Материал: бумага для записей.

Работа группы: сообщение о цели занятия, о ходе дальнейшей работы.

Вводная часть

Приветствие

Добрый день, дорогие участники! Как настроение? Какие впечатления от прошлого занятия?

Основная часть

«Камушек в ботинке»

Проводится в кругу. Можете рассказать мне, что происходит, когда в Ваш ботинок попадает камушек? Возможно, сначала этот камушек не сильно мешает, и Вы оставляете все как есть. Может быть, даже случается и так, что Вы забываете о неприятном камушке и ложитесь спать, а утром надеваете ботинок, забыв вытащить из него камушек. Но через некоторое время Вы замечаете, что ноге становится больно. В конце концов, этот маленький камушек воспринимается уже как обломок целой скалы. Тогда Вы снимаете обувь и вытряхиваете его оттуда. Однако на ноге уже может быть рана, и маленькая проблема становится большой проблемой. Когда мы сердимся, то сначала это воспринимается как маленький камушек в ботинке.

Если мы вовремя позаботимся о том, чтобы вытащить его оттуда, то нога остается целой и невредимой, если же нет, то могут возникнуть проблемы и немалые. Поэтому, всегда полезно говорить о своих проблемах сразу, пока они не вылились в большой конфликт. Если Вы скажете нам: «У меня камушек в ботинке», то все мы будем знать, что Вам что-то мешает, и сможем поговорить об этом.

Я хочу, чтобы Вы сейчас хорошенько подумали, нет ли в настоящий момент чего-то такого, что мешало бы Вам. Скажите тогда: «У меня нет камушка в ботинке» или: «У меня есть камушек в ботинке. Мне не нравится, что...». Расскажите нам, что вас удручает. Затем обсудите отдельные «камушки», которые будут названы.

Игра «Молекулы»

Игра проводится с целью деления участников на группы. Всем участникам предлагается свободно перемещаться по комнате, как только ведущий подаст сигнал, нужно соединиться в группы из 7-8 молекул.

Таким образом, игра проводится несколько раз. В заключение ведущий дает команду соединиться 3-4 молекулам. В этом составе участники будут работать в группах. Далее каждой группе дается определенная конфликтная ситуация.

Задача группы - найти свой вариант решения ситуации, и охарактеризовать ее по следующим критериям: Определение мотивов поведения обучающихся. Оценка конструктивности действий педагога. Выбор способов взаимодействия педагога и воспитанника. Полученный результат и предполагаемое последствие.

Дискуссия «Педагогические ситуации»

1. Ситуация «Замечание». В ответ на замечание педагога: «Как ты разговариваешь с педагогом?», обучающийся говорит: «Человек, который неправильно говорит слово «пиджак» и «коридор», вообще не имеет права быть учителем». Что ответить ребёнку?

2. Ситуация «Нарушитель тишины». На уроке по литературе педагог читает ребятам стихотворение. Тишину нарушает какой-то скрип. Педагог замечает, что один из обучающихся покачивается на стуле, привлекая внимание всех детей. Ребята уже не слушают педагога, а некоторые следуют его примеру. Ваши действия?

3. Ситуация «Стул». Педагог музыки работает первый год в образовательном учреждении. Во время урока педагог хочет сесть на стул, но получилось так, что педагог упал, все дети засмеялись. Как педагогу действовать дальше?

Памятка «Алгоритм решения конфликтной педагогической ситуации»

Первый этап.

Условно называется «Стоп!» и направлен на оценку педагогом ситуации и осознания собственных эмоций. Спросите себя: «Что я сейчас чувствую?», «Что я сейчас хочу сделать?», «Что я делаю?».

Второй этап.

Начинается с вопроса «Почему?», задаваемого педагогом самому себе. Суть данного этапа заключается в анализе мотивов и причин поступка ребенка.

Третий этап.

Постановка педагогической цели, формулируется в виде вопроса «Что?» - «Что я хочу получить в результате своего педагогического воздействия?» (чувство страха у ребенка или осознанное чувство вины). Педагогическое воздействие должно быть направлено не против личности ребенка, а против его поступка. Важно показывать ребенку, что Вы принимаете его таким, какой он есть, понимаете его, но в то же время не одобряете его действий. Такой подход, не унижая ребенка, способен вызвать в нем положительное поведение.

Четвертый этап.

Заключается в выборе оптимальных средств для достижения поставленной педагогической цели и отвечает на вопрос «Как?» - «Каким образом достичь желаемого результата?».

Мастерство педагога здесь проявляется в том, что ему необходимо создать условия для выбора поведения самим ребенком, а не навязывать ребенку «нужной» модели поведения.

Пятый этап.

Это практическое действие педагога. Данный этап является логическим завершением всей предыдущей работы разрешения той или иной педагогической ситуации. Здесь реализуются педагогические цели через определенные средства и способы в соответствии с мотивами ребенка.

Шестой этап.

Анализ педагогического воздействия, оценка эффективности общения педагога с ребенком. Возможность сравнить цель с достигнутыми результатами и сформулировать перспективы.

Упражнение «Сортировка»

Выберите 10 из 30 личностных качеств педагога, наиболее затрудняющих, на Ваш взгляд, педагогическое взаимодействие. Сначала каждый участник выполняет задание индивидуально, а потом - в группе по 4-5 человек, вырабатывается единство мнений по данному вопросу. После завершения обсуждения представитель каждой группы зачитывает составленный группой список выбранных качеств, аргументируя его.

№	Личностное качество	Выбор	№	Личностное качество	Выбор
1	Нерешительность		16	Пристрастность	
2	Злопамятство		17	Мстительность	
3	Забывчивость		18	Раздражительность	
4	Подозрительность		19	Обидчивость	
5	Необязательность		20	Неискренность	
6	Агрессивность		21	Упрямство	
7	Медлительность		22	Двуличие	
8	Злобность		23	Придирчивость	
9	Педантичность		24	Прямолинейность	
10	Амбициозность		25	Бестактность	
11	Торопливость		26	Лживость	
12	Резкость		27	Благодушие	
13	Беспринципность		28	Сухость	
14	Вспыльчивость		29	Себялюбие	
15	Притворство		30	Равнодушие	

Теперь нужно выбрать 10 из 30 личностных качеств педагога, которые имеют решающее значение в преодолении педагогических ситуаций.

№	Личностное качество	Выбор	№	Личностное качество	Выбор
1	Эмпатийность		16	Справедливость	
2	Артистизм		17	Терпеливость	

3	Великодушие		18	Демократичность	
4	Требовательность к себе		19	Требовательность к ребенку	
5	Принципиальность		20	Альтруизм	
6	Уравновешенность		21	Доброжелательность	
7	Деловитость		22	Энергичность	
8	Самообладание		23	Эмоциональность	
9	Аккуратность		24	Доброжелательность	
10	Оптимизм		25	Ответственность	
11	Решительность		26	Импровизационность	
12	Тактичность		27	Любовь к детям	
13	Терпимость		28	Инициативность	
14	Уважение личности ребенка		29	Самоуважение	
15	Целеустремленность		30	Уверенность в себе	

Педагог-психолог сообщает о том, что «самый дорогой дар природы - веселый, насмешливый и добрый ум» (Василий Ключевский, историк). Юмор помогает пережить трудные моменты жизни, а также достойно выйти из сложившейся педагогической ситуации.

Чувство юмора обычно проявляется в умении отыскать смешную черточку там, где, казалось бы, нет ничего смешного. Юмор, в отличие от сатиры, не обличает, а весело и беззлобно вышучивает что-либо или кого-либо.

Например: Педагог входит в класс. За последним столом сидит воспитанник, а на голове у него стул. Дети ждут реакции педагога. Педагог: «Что, уже и этим местом сидят?» Все дети засмеялись, ребёнок покраснел. Педагог, как ни в чем не бывало, начал урок.

Один ребёнок стал «хрюкать». Педагог после повторного «хрюкания» спокойно сказала: «Спасибо, Витя, напомнил. В выходной день я наметила экскурсию на ферму. Могу взять тебя с собой - поможешь нам в «общении». После этого желающих мешать не оказалось.

Упражнение «Поставьте себя на место другого»

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором Вы заняли позицию «над». А теперь расслабьтесь, закройте глаза и поставьте себя на место того учителя, с кем Вы разговаривали. Внутренне, про себя, спросите у него, какие впечатления он получил от общения с Вами? Продумайте, что бы мог о Вас сказать Ваш бывший собеседник.

Затем проиграйте в своем воображении Вашу беседу таким образом, чтобы оставить у Вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что, прежде всего, изменилась Ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно Вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как Вы говорите с Вашими обучающимися на занятии (уроке), то сейчас Вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой Вашей позиции, Вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Заключительная часть

Упражнение «Мудрец»

Опыт показывает, что в трудных ситуациях лучший советник для себя самого - Вы сами, точнее Ваше Подсознательное. Как же спросить совета у собственного «Я»? - Устройтесь поудобнее. Займите такое положение, которое кажется Вам наиболее комфортным. Закройте глаза и до конца упражнения не открывайте их. Прислушайтесь к своему дыханию, оно ровное и спокойное. Вдох... Выдох... Ваше тело начинает постепенно расслабляться. Вы чувствуете, как исчезает напряжение в мышцах.

С каждым произносимым словом каждый мускул все более наполняется ощущением покоя. Ваше дыхание ровное, спокойное. Вы расслаблены и свободны. Представьте поляну, на ней - большой развесистый дуб. Под дубом сидит старый мудрец, который может ответить на любой вопрос, какой Вы только сможете ему задать.

Сформулируйте свой вопрос (в уме). Выслушайте (в уме) ответ мудреца. Можно ограничиться вопросом-ответом, а можно организовать диалог с мудрецом. Вы постепенно возвращаетесь в реальность. Откройте глаза. Поделитесь своими ощущениями с группой.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий» Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 10

«Общение без стрессов»

Цель: формирование позитивного мышления и саморегуляции.

Материал: бумага для записей, музыка для релаксации.

Работа группы: сообщение о цели занятия, о ходе дальнейшей работы.

Вводная часть

Приветствие

Здравствуйтесь, уважаемые коллеги! Как настроение? Остались ли вопросы с прошлой встречи?

Основная часть

«Лес чудес»

Участники выстраиваются друг напротив друга, образуя между собой «тропинку», пройдя по которой путник набирается сил и энергии. «Деревья своими ветвями-руками поглаживают путника по спине, плечу, дают ему энергетический заряд.

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».

Упражнение «Океан»

Подумайте о своей проблеме, которая вызывает стресс. Это может быть насущная проблема, или то, что когда-то произошло и до сих пор воспоминания об этой ситуации вызывают у тебя напряжение. А может это просто тревожные мысли. Представьте себе проблему зримо, так, как будто это происходит прямо сейчас. Почувствуйте, как Ваше тело реагирует на эти переживания: напрягаются мышцы, учащается дыхание, гулко и быстро начинает биться сердце. Тебя охватывают сильные чувства: злость, раздражение, страх или паника.

Представьте себе, что Ваша проблема - это бушующий океан. Огромные, тяжелые волны поднимаются над поверхностью и с грохотом, брызгами падают вниз. Сильный, шквалистый ветер гонит волны вперед. Низкое, свинцовое небо нависло над океаном, хлещет дождь, слышны раскаты грома. Представь себя суденышком, которое сопротивляется стихии. Его несет по волнам, заливают дождем, бьет ветром. Почувствуй то колоссальное напряжение, которое возможно себе представить в борьбе с бушующим океаном.

Теперь мысленно нырни под воду, не глубоко от поверхности. Вой ветра и шум воды стали тихими, приглушенными. Сильные, разрушительные волны сменились плавным колебанием воды, серый цвет - голубым мерцанием. Вместе с этим начинает

расслабляться твое тело, уходит напряжение, успокаивается дыхание, становится равномерным сердцебиение. Представь себя рыбой, свободно плывущей в водяной толще. Твои движения плавны и неторопливы, ты легко преодолеешь колебание воды и то, что происходит на поверхности, тебя мало волнует.

Мысленно опуститесь на самое дно океана. Здесь царит покой и умиротворение. Волнение и буря совсем не слышны. Неспешно двигаются глубоководные рыбы, морские животные и моллюски совершают свой грациозный танец. Звуки почти отсутствуют. Представь себя раковинной, лежащей на дне океана, неподвижной и безучастной. Максимально расслабь свое тело, успокой дыхание и раствори сознание. Почувствуй свою безучастность, покой, неподвижность.

Теперь опять мысленно перенеси себя на поверхность океана. Ты - крейсер, большой, мощный, сильный. Твои турбины работают исправно, корпус тверд и прочен. Океанские волны разбиваются на миллионы брызг, когда встречаются с носом крейсера. Стихия не в силах нанести ему ущерб. Он совершает свой путь, точно следуя намеченному курсу. Почувствуй, как уверенно ты справляешься с ситуацией, переживаешь жизненную непогоду, решаешь возникающие проблемы. Мысленно скажи себе - «я с этим справлюсь» и сделай ревизию того потенциала, который хранится в твоей душе, в теле, в уме.

А теперь представь себе спокойный океан, переливающийся множеством бликов, легкий бриз и пронзительно голубое небо. Рано или поздно океан твоей жизни успокоится, буря сменится штилем, и ты сможешь насладиться гармонией и безмятежностью, которую можно по достоинству оценить, лишь пережив бурю.

Упражнение «Снимаем напряжение»

Мы все разные, и способы снятия напряжения у нас у всех разные. Каждому участнику по кругу предлагается вспомнить и рассказать коллегам о своем способе выхода из стрессового состояния.

Анализ: Чей способ вам показался наиболее необычным и интересным? Какой из способов Вы хотели бы взять на вооружение?

(Корзина советов «Как преодолеть стресс?» - каждый участник берёт из корзины по одной карточке, зачитывает рекомендации о способах преодоления стресса и комментирует, как бы он мог использовать этот способ в своей жизнедеятельности).

Упражнение «Антистрессовая релаксация» (рекомендовано Всемирной организацией здравоохранения)

Это упражнение рекомендуется выполнять 2-3 раза в неделю.

1. Лечь или сесть поудобнее в тихом, слабо освещенном помещении (одежда не должна стеснять Ваших движений).

2. Закрывать глаза, дышать медленно и глубоко. Сделать вдохи примерно на 10 секунд задержать дыхание. Выдыхать не торопясь, следить за расслаблением и мысленно говорить себе: «Вдох и выдох, как прилив и отлив». Повторить эту процедуру 5-6 раз. Затем отдохнуть около 20 секунд.

3. Волевым усилием сокращать отдельные мышцы или их группы. Сокращение удерживать до 10 секунд, потом расслабить мышцы.

Таким образом пройтись по всему телу. Повторить данную процедуру трижды, отрешиться от всего, думать о расслаблении мышц тела.

4. Попробовать как можно конкретнее представить себе ощущение расслабленности, пронизывающее от пальцев ног, через икры, бедра, туловище до головы. Повторять про себя: «Я успокаиваюсь, мне приятно».

5. Представить себе, что ощущение расслабленности проникает во все части тела. Почувствовать, как напряжение покидает тело. Как расслабляются плечи, шея, лицевые мускулы (рот может быть приоткрыт). Наслаждаться испытываемым ощущением около 30 секунд.

6. Сосчитать до 10, мысленно говоря себе, что с каждой последующей цифрой мышцы все более расслабляются.

7. Наступает «пробуждение». Сосчитать до 20. Говорите себе: «Когда я досчитаю до 20, мои глаза откроются, я буду чувствовать себя бодрым».

Упражнение «На работу»

Формула: «Я радостно иду на работу. Я люблю свою работу. Это является для меня высшим смыслом моей жизни». Упражнение «Любовь к своей работе» Формула: «Я очень люблю свою работу, она доставляет мне огромное наслаждение и наполняет мою жизнь радостью постоянных побед и большим смыслом».

Заключительная часть

Упражнение «Марья Ивановна»

Выполняется индивидуально в течение 10-15 минут. Представьте себе ситуацию Вашего неприятного разговора, например, с завучем (или другим коллегой по работе), условно названным Марьей Ивановной. Закончился рабочий день, и по дороге домой Вы еще раз вспоминаете неприятную беседу, и чувство обиды захлестывает Вас. Вы пытаетесь забыть обидчицу, но Вам это не удается. Попробуйте пойти от противного. Вместо того, чтобы вычеркивать Марию Ивановну из своей памяти, попробуйте, наоборот, максимально приблизить ее. Попробуйте сыграть роль Марьи Ивановны. Подражайте ее походке, манере себя вести, проигрывайте ее размышления, ее семейную ситуацию, наконец, ее отношение к разговору с Вами. Через несколько минут таких упражнений Вы сможете почувствовать облегчение внутреннего напряжения и изменение своего отношения к конфликту, к Марье Ивановне, и сможете понять ее.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий» Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 11

«Я учусь владеть собой»

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Материал: бланк для заполнения таблицы на каждого участника, ручки; релаксационная музыка, мягкие коврики на каждого участника группы.

Работа группы: сообщение темы занятия, о ходе дальнейшей работы.

Вводная часть

Приветствие

Рад вас приветствовать, уважаемые коллеги! Удалось ли применить на практике, упражнения и приёмы, изученные на прошлой встрече?

И.п. - стоя, сидя (спина прямая). Выдохнуть воздух из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох - такой же продолжительности, как вдох. Затем постепенно увеличивать фазу вдоха. Ниже предложена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения.

Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, в скобки заключена пауза (задержка дыхания), затем - фаза выдоха: 4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4; 8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8; 8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дыхание регулируется счетом ведущего, а дома - мысленным счетом самого занимающегося. Каждый счет приблизительно равен секунде, при ходьбе его удобно приравнивать к скорости шагов.

Эмоции человека непосредственно связаны с мышечной деятельностью. Э. Джекобсон заметил, что различному типу эмоционального реагирования соответствует напряжение соответствующей группы мышц. Например, при депрессивном состоянии напряжена дыхательная мускулатура, в состоянии страха - напрягаются мышцы

артикуляции и фонации. Он предположил, что, снимая напряженность определенной группы мышц, можно избирательно влиять на отрицательные эмоции.

Если человек не владеет навыками мышечного расслабления, то рано или поздно наступает психофизиологическая перегрузка, которая является основной причиной психосоматических заболеваний.

Сегодня мы будем учиться освобождаться от излишнего физического и эмоционального напряжения. Действие релаксации основано на механизме взаимовлияния: тело расслабляется по мере того, как успокаивается мозг, а мозг успокаивается в зависимости от того, как расслабляется тело.

Упражнение «Снятие напряжения в 12 точках»

Для снятия напряжения необходимо начать с плавного вращения глазами - дважды в одном направлении, а затем дважды в другом. Зафиксировать внимание на отдаленном предмете, а затем переключить его на предмет, расположенный поблизости. Нахмуриться, напрягая окологлазные мышцы, а потом расслабиться.

После этого широко зевнуть несколько раз. Расслабить шею, сначала покачав головой, а затем покрутив ее из стороны в сторону. Поднять плечи до уровня ушей и медленно опустить. Расслабить запястья и поводить ими. Сжать и разжать кулаки, расслабляя кисти рук. Затем сделать три глубоких вдоха, мягко прогнуться в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрячь и расслабить ягодичные, а затем икры ног.

Покрутить ступнями, чтобы расслабить лодыжки. Сжать пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх. Повторить это упражнение три раза.

Таким образом, организм освободится от напряжения в 12 основных точках.

Упражнение «Открытость»

Перед Вами - собеседник. Постарайтесь придать своему лицу доброжелательность, улыбнитесь, кивните собеседнику в знак того, что Вы внимательно слушаете и понимаете. «Распахните» свою душу перед человеком, с которым Вы взаимодействуете, старайтесь психологически близко подойти к нему. После этого можно смело вступать в диалог.

Упражнение «Книга»

Представьте себя книгой, лежащей на столе (либо любым другим предметом, находящимся в поле зрения). Сконцентрируйте в сознании внутреннее «самочувствие» книги - ее покой, положение на столе, защищающую от внешних воздействий обложку, сложенные страницы. Попытайтесь увидеть «глазами книги» окружающую комнату и предметы, находящиеся в ней: карандаши, ручки, бумагу, стол, книжный шкаф, окно и т.д.

Аналогичным образом можно организовать путешествие внутрь висящей на стене картины или фотографии.

Упражнение «Пресс»

Педагог должен представить внутри себя, на уровне груди, мощный пресс, который движется сверху вниз, подавляя возникшую отрицательную эмоцию и внутреннее напряжение, связанное с ней. При выполнении упражнения важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательную отрицательную энергию, которую она с собой несет.

Упражнение «Уменьшение напряжения»

Формула: «На протяжении всего дня я сохраняю абсолютное спокойствие. Ни при каких обстоятельствах я не нервничаю и не раздражаюсь. В любой обстановке я сохраняю выдержку и самообладание. Я не ставлю себя на одну ногу с обучающимися и не позволяю себе переживать из-за их грубости или дисциплины. И при любых обстоятельствах я всегда своим поведением буду показывать образец большой духовной силы и выдержки. Я все могу. Я способен к огромным волевым усилиям».

Заключительная часть

Игра «Волшебная подушка»

Сядьте поудобнее в круг. Я принес вам сегодня волшебную подушку. Каждый по очереди может на нее сесть и рассказать нам о каком-нибудь своем желании. Начинайте свой рассказ со слов: «Я хочу...». Рассказчик сам решает, кому он передаст подушку дальше.

После того, как выслушаем все желания, мы можем поделиться опытом, как их достигнуть.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы. Ведущий говорит о том, что сегодня все прекрасно работали, определили задачи на ближайшее будущее, которые предстоит решать, попытались взвесить свои потенциальные возможности для их решения, были активными, и в заключение предлагает поиграть.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий» Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием.

Занятие 12

«Только вперед!»

Цель: Отстаивание своей позиции, формирование позитивного самопознания. Закрепление полученных знаний, умений, навыков.

Материал: пластилин, листы бумаги, цветные карандаши.

Работа группы: сообщение о цели занятия.

Вводная часть

Приветствие

Добрый день, уважаемые коллеги! Рад вас приветствовать. Итак, приступим!

Основная часть

Упражнение «Приветствие без слов»

Участники свободно передвигаются по помещению и приветствуют как можно большее количество человек (считаются и взаимные приветствия). Делать это нужно без употребления слов, а любыми другими способами: кивком головы, рукопожатием, объятием и т.д. При этом каждый способ может быть использован участником только один раз, для каждого следующего приветствия нужно придумать новый способ.

Основная часть

Каждый человек стремится к успеху и благополучию. Умение владеть собой - это способность личности сохранять оптимальное психоэмоциональное состояние при воздействии негативных переживаний (стрессовых воздействий), применение методов (приемов) саморегуляции.

Упражнение «Золотая нить»

Участникам предлагают удобно сесть, расслабиться и закрыть глаза. Сообщается следующая инструкция: «Представьте, что Вы связаны с Вселенной тонкой золотой нитью, которая тянется от вашей макушки вверх, в бесконечность. Она постоянно Вас поддерживает и наполняет энергией. Любое «выбивание из колеи» сопровождается тем, что Вы теряете эту связь. Помните о том, что Вы всегда можете ее восстановить, освободив эту «золотую ниточку» от тех помех, что лежат на ее пути. Когда Вы теряете душевное равновесие, вспоминайте о том, что у Вас есть эта поддержка, и представляйте свою связь через эту нить со всей Вселенной».

Упражнение «Пластилиновые чувства»

Педагог-психолог предлагает вначале образно представить с закрытыми глазами своё эмоциональное состояние, пытаюсь при этом осознать свои ощущения. Мысленно поговорите с собственным состоянием, выскажете ему все, что Вам хочется. А теперь трансформируйте его в образ, какой Вам захочется. Участники группы приступают к лепке. После лепки участникам предлагается поделиться на две подгруппы и создать композицию.

Упражнение «Радуга настроений»

Педагог-психолог предлагает участникам нарисовать (индивидуально) абстрактное изображение эмоционально состояния на данный момент. Затем на обратной стороне рисунка нужно написать 8-10 слов, отражающих Ваше настроение. После завершения упражнения, участники делятся своим настроением и отмечают ощущения от работы с помощью следующих предложений: самым полезным для меня было...; мне понравилось...; я хотел (хотела) бы ...

Упражнение «Зарядка позитивного мышления»

Участникам предлагается лист бумаги и ручка, на которой им необходимо составить для себя формулы позитивного мышления, начиная их с фразы: «Именно сегодня... (я буду счастлива)». После выполнения упражнения происходит обсуждение.

Заключительная часть

Упражнение «Круг силы»

Участники становятся в круг и берут друг друга за руки. Педагог-психолог сообщает, что отправляет по цепочке энергию добра, положительных эмоций, солнечного настроения. Каждый из участников группы, стоя в круге, передает друг другу пожелание.

Рефлексивный круг - участники обмениваются мнениями по поводу проведенной работы, высказывают пожелания по поводу дальнейшей работы.

Ритуал прощания: упражнение «Корзина пожеланий». Каждый участник берёт по одной карточке с добрым пожеланием. Участников группы просят поделиться с пожеланиями, которые они приобрели на протяжении всех занятий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования
формирования эмоциональной устойчивости педагогического персонала
образовательных учреждений

Таблица 4.1 – Результаты диагностики интегрального показателя
эмоциональности личности по методике В. В. Суворовой

№ п/п	Количество ответов «Да» (баллов)	Количество ответов «Нет»	Уровень эмоциональности
1	8	8	Средний
2	5	11	Низкий
3	10	6	Средний
4	8	8	Средний
5	10	6	Средний
6	8	8	Средний
7	8	8	Средний
8	9	7	Средний
9	10	6	Средний
10	11	5	Высокий
11	11	5	Высокий
12	5	11	Низкий
13	10	6	Средний
14	14	2	Высокий
15	11	5	Высокий
16	8	8	Средний
17	11	5	Высокий
18	10	6	Средний
19	11	5	Высокий
20	12	4	Высокий
Итого:	Низкая эмоциональность (0-5 баллов): 2 человек (10%). Средняя эмоциональность (6-10 баллов): 11 человек (55%). Высокая эмоциональность (11 баллов и выше): 7 человек (35%).		

Таблица 4.2 – Результаты диагностики уровня эмоциональной возбудимости по методике «Эмоциональная возбудимость-уравновешенность» Б.Н. Смирнова

№ п/п	Количество (сумма) баллов	Уровень эмоциональной возбудимости
1	14	Высокий
2	7	Низкий
3	16	Высокий
4	17	Высокий
5	16	Высокий
6	16	Высокий
7	7	Низкий
8	13	Средний
9	13	Средний
10	13	Средний
11	13	Средний
12	13	Средний
13	13	Средний
14	16	Высокий
15	17	Высокий
16	9	Средний
17	16	Высокий
18	12	Средний
19	15	Высокий
20	12	Средний
Итого:	Очень низкая эмоциональная возбудимость (0-3 балла): 0 чел Низкая эмоциональная возбудимость (4-7 баллов): 2 чел (10%) Средняя эмоциональная возбудимость (8-13 баллов): 9 чел (45%) Высокая эмоциональная возбудимость (14-17 баллов): 9 чел (45%) Очень высокая эмоциональная возбудимость (18-20 баллов): 0 чел	

Таблица 4.3 – Результаты диагностики эмоциональной устойчивости педагогического персонала образовательных учреждений по В.М. Русалову

№ п/п	Психомоторная эмоциональность		Интеллектуальная эмоциональность		Коммуникативная эмоциональность		Общая эмоциональность	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
1	25	Низкий	23	Низкий	34	Средний	82	Средний
2	26	Средний	32	Средний	35	Высокий	93	Средний
3	34	Средний	34	Средний	32	Средний	100	Средний
4	26	Средний	26	Средний	32	Средний	84	Средний
5	34	Средний	27	Средний	38	Высокий	99	Средний
6	33	Средний	27	Средний	38	Высокий	98	Средний
7	27	Средний	25	Низкий	33	Средний	85	Средний
8	29	Средний	26	Средний	35	Высокий	90	Средний
9	34	Средний	32	Средний	33	Средний	99	Средний
10	40	Высокий	37	Высокий	39	Высокий	116	Высокий
11	39	Высокий	35	Высокий	42	Высокий	116	Высокий
12	25	Низкий	26	Средний	34	Средний	85	Средний
13	36	Высокий	31	Средний	34	Средний	101	Средний
14	34	Средний	33	Средний	32	Средний	99	Средний
15	40	Высокий	34	Средний	32	Средний	106	Высокий
16	27	Средний	25	Низкий	29	Средний	81	Средний
17	32	Средний	29	Средний	28	Средний	89	Средний
18	36	Высокий	36	Высокий	39	Высокий	111	Высокий
19	41	Высокий	34	Средний	40	Высокий	115	Высокий
20	34	Средний	26	Средний	31	Средний	91	Средний
Итого:	<p>Уровни эмоциональности: Низкий (до 25 б), средний (26-34 б), высокий (35 и более б) Психомоторная эмоциональность: Низкий: 2 чел (10%), средний: 12 чел (60%), высокий: 6 чел (30%). Интеллектуальная эмоциональность: Низкий: 3 чел (15%), средний: 14 чел (70%), высокий: 3 чел (15%). Коммуникативная эмоциональность Низкий: 0 чел (0%), средний: 12 чел (60%), высокий: 8 чел (40%). Уровни общей эмоциональности: Низкий (ниже нормы, до 78 баллов): 0 чел (0%) Средний (норма, 78-102 балла): 15 чел (75%) Высокий (выше нормы, более 102 баллов): 5 человек (25%)</p>							

Таблица 4.4 – Подсчет по T–критерию Вилкоксона при сопоставлении показателей первичной и повторной диагностики интегрального показателя эмоциональности личности по методике «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой

№ п\п	Показатель эмоциональности личности		Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
	До применения программы	После применения программы			
1	10	8	-2	2	6,5
2	5	5	0	0	
3	14	10	-4	4	11,5
4	8	9	1	1	2,5
5	12	10	-2	2	6,5
6	11	8	-3	3	9,5
7	9	10	1	1	2,5
8	10	9	-1	1	2,5
9	11	10	-1	1	2,5
10	11	11	0	0	
11	13	11	-2	2	6,5
12	5	5	0	0	
13	12	10	-2	2	6,5
14	14	14	0	0	
15	15	11	-4	4	11,5
16	8	8	0	0	
17	11	11	0	0	
18	13	10	-3	3	9,5
19	11	11	0	0	
20	12	12	0	0	
Сумма рангов:					78

Общая сумма рангов:

$$\sum T_{\text{эмп.}} = 78.$$

Расчетная сумма рангов:

$$\sum Rr = \frac{12 \cdot (12+1)}{2} = 78.$$

Следовательно, ранжирование проведено верно.

$$T_{\text{эмп}} = 2,5 + 2,5 = 5$$

Исключим нулевые сдвиги.

Критические значения при N = 12

$$T_{\text{кр.}} \begin{cases} 17 (p \leq 0,05) \\ 9 (p \leq 0,01) \end{cases}$$