

Всероссийский конкурс лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде – 2025

Номинация

«Программы работы психолога
с педагогическими коллективами и педагогами»

Психолого-педагогическая программа
**«Психопрофилактика профессиональных деформаций
педагога образовательной организации посредством
психологического тренинга»**

Автор программы: Коковина Ольга Владимировна, педагог-психолог МБОУ СШ №51 г. Архангельска.

Контактная информация: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №51 имени Ф. А. Абрамова».

Почтовый адрес образовательной организации: 163059, Архангельская область, г. Архангельск, ул. Малиновского, д. 4

E-mail: kants51@yandex.ru

Директор: Ларина Т.А..

Контактное лицо: Коковина Ольга Владимировна, т. +79522508059,
e-mail: olga.kenozerowa@yandex.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация к программе.....	3
Пояснительная записка	4
Научно-методическое и нормативно-правовое обеспечение	6
Обоснование необходимости реализации программы.....	9
Описание используемых методик, технологий, инструментария.....	10
Структура и содержание программы.....	13
Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы.....	17
Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы.....	18
Ожидаемые результаты реализации программы.....	18
Система организации внутреннего контроля за реализацией программы.....	19
Критерии оценки достижения планируемых результатов.....	19
Сведения о практической апробации программы на базе образовательного учреждения.....	20
Результаты, подтверждающие эффективность реализации программы	21
Список использованных источников.....	26
Приложение А	29
Приложение В	43

АННОТАЦИЯ

Настоящая психолого-педагогическая программа «Психопрофилактика профессиональных деформаций педагога образовательной организации посредством психологического тренинга» разработана и апробирована на базе МБОУ «Средняя школа №51 имени Ф.А. Абрамова» г. Архангельска.

Программа направлена на создание условий для предупреждения развития профессиональных деформаций у педагога образовательной организации и включает в себя 9 тренинговых занятий. При периодичности встреч один раз в месяц, программа реализуется в течение учебного года. В ходе проведения тренинговых занятий особое внимание уделяется созданию условий для формирования мотивационного компонента профессиональной деятельности педагога, для активизации его способности к саморазвитию, для формирования стрессоустойчивости и навыков саморегуляции, а также для снижения уровня эмоционального выгорания. Комплексный характер программы тренинговых занятий позволит реализовать работу с учетом актуальных проблем и трудностей педагогов, возникающих в реальных актуальных условиях профессиональной педагогической деятельности в образовательной организации.

Программа прошла апробацию посредством организации констатирующего эксперимента (32 участника), и формирующего эксперимента (18 участников). Результативность программы, представлена количественными показателями (сравнительный анализ результатов констатирующего и формирующего эксперимента) и качественными показателями (успешность выполнения техник и упражнений).

Актуальность. Совершенствование российской системы образования закономерно привело к изменению профессиональных, методологических и идеологических приоритетов в образовании, появлению и становлению новых, постиндустриальных идей в образовательной философии, а также новых образовательных ценностей, инноваций, охватывающих образовательные системы всех уровней.

В современных условиях развития образования качественная реализация педагогами своей профессиональной деятельности зависит не только от уровня профессиональной компетентности, но и от психологических характеристик, которые определяют ее направленность и эффективность. Профессиональное становление, как и любой другой процесс развития, приносит педагогу не только совершенствование и психические приобретения, но и деструктивные изменения личности. Большая часть отрицательных новообразований представлена группой изменений, которую многие педагоги и психологи определяют как профессиональные деформации.

Профессиональные деформации являются неизбежными изменениями, однако использование различных личностно ориентированных технологий коррекции и средств психопрофилактики способствует их предупреждению и преодолению.

Актуальность психопрофилактики профессиональной деформации педагога обусловлена ее взаимосвязью с формированием профессиональной компетентности педагога, проявляющейся в том, что с одной стороны, развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности, с другой - высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональной деформации.

Анализ современных источников позволяет сделать вывод о том, что в отечественной психолого-педагогической науке на сегодняшний день отсутствуют работы, отражающие целостный характер профилактики профессиональных деформаций с учетом современных тенденций и подходов. Помимо этого, не в полной мере изучены психологические и педагогические условия, способствующие эффективной психопрофилактике профессиональной деформации в педагогической деятельности. Между тем профессиональная деформация, нарушая

целостность личности, снижая ее адаптивность и устойчивость, отрицательно сказываясь на продуктивности деятельности, изменяя профессиональное поведение педагога, существенно затрудняет социальную и профессиональную адаптацию специалиста в педагогической среде.

Таким образом, в современном состоянии вопроса сложилось противоречие: между необходимостью преодоления и предупреждения профессиональной деформации в деятельности педагогов, с одной стороны, а с другой, - неразработанностью психолого-педагогических условий, способствующих эффективной психопрофилактике профессиональной деформации педагога. Данным противоречием и определена актуальность реализации психолого-педагогической программы, направленной на создание условий для предупреждения развития профессиональных деформаций у педагога образовательной организации.

Цели и задачи программы

Цель программы: создание условий для предупреждения развития профессиональных деформаций у педагога образовательной организации посредством психологического тренинга.

Задачи программы:

- способствовать созданию условий для формирования мотивационного компонента профессиональной деятельности педагога;
- содействовать созданию условий для активизации способности педагога к саморазвитию;
- стимулировать создание условий для формирования стрессоустойчивости педагога, для снижения уровня эмоционального выгорания;
- способствовать созданию условий для формирования у педагогов навыков саморегуляции.

Целевая группа: педагоги образовательных организаций.

Научно-методическое и нормативно-правовое обеспечение

Теоретико-методологические основания разработки и реализации программы составили:

– исследования в области профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций (А.К. Марковой, Э.Ф. Зеера, С.Г. Геллерштейна, Е.А. Рогова);

– основные положения психопрофилактики (В.Э. Пахальяна, О.В. Коробченко, Д.В. Наумовой, И.В. Степаненко);

– исследования в области организации и проведения психологического тренинга (И.В. Вачкова, Ю.В. Макарова, В.А. Плешакова, С.И. Макшакова).

Программа разработана с учетом требований основных федеральных и региональных нормативно-правовых документов, регламентирующих организацию психолого-педагогического сопровождения в образовательных организациях, а также актуальных нормативно правовых актов, включающих перечень профессиональных и личностных требований к педагогам-психологам, реализующим мероприятия по психопрофилактике (профессиональные стандарты).

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации.

- Концепция развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Минобрнауки России от 10.12.2017).

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог».

- Методические рекомендации по системе функционирования психологических служб в общеобразовательных организациях (утв. распоряжением Минпросвещения России от 28.12.2020 № Р-193).

Научно - методическое основание программы

На сегодняшний день в специальной литературе нет единого определения понятия «профессиональные деформации». В первую очередь, это связано с тем, что данное явление характеризуется сложной структурой, многообразными формами проявления деформации, реализующимися в рамках профессиональной деятельности, в личностной сущности [19].

Профессиональные деформации, по мнению Э.Ф. Зеера, представляют собой накопившиеся трансформации определенного порядка деятельности личности. Данные изменения отрицательно воздействуют на сотрудничество с другими участниками данного процесса, продуктивность трудовой деятельности и на становление личности профессионала [12].

В исследованиях А.К. Марковой [19] и С.Г. Геллерштейна [8] представлено мнение о том, что у отдельных личностей отмечается предрасположенность к возникновению деформаций, поскольку они относятся к определенным профессиям, связанным с трудно контролируемой и трудно управляемой властью. В рамках разработки данной программы мы придерживались определения содержания понятия «профессиональная деформация», представленного в Большом психологическом словаре – это разрушение сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда [5].

Одним из видов деятельности, наиболее подверженной возникновению профессиональных деформаций, является педагогическая деятельность. Это связано с тем, что ее характеризует значительный уровень ответственности за результаты труда, а также высокая напряженность.

В профессиональной деятельности педагоги каждый день встречают определенные объективные и субъективные сложности. Так, А.К. Маркова обращает внимание на тот факт, что к объективным трудностям относится реальная сложность и непредсказуемость педагогических ситуаций, которые изначально не зависят от учителя, но приносят значительное количество трудностей в процесс обучения и воспитания [19].

Проблема профессиональной деформации педагога нашла свое отражение в трудах А.К. Марковой [19], Л.М. Митиной [20], М.Я. Басова [2], С.А. Дружилова [9] и др. Данные исследователи предлагают различные классификации профессиональных деформаций. В основе одних из них находятся, например,

психологические процессы, а в основе других – особенности профессиональных деформаций личности педагога, степень их широты, устойчивости и скорость наступления. Большинство исследователей сходятся во мнении, что профессиональные деформации в педагогической деятельности могут формироваться по всем направлениям профессионального развития.

Изучение вопроса, связанного с профессиональной деформацией педагога, носит комплексный междисциплинарный характер, в связи с этим, определяются различные стороны профилактики данного негативного явления, которые носят социальный, экономический, медицинский, психологический, организационный характер. Одним из значимых выступает психологический аспект, связанный с содержанием и организацией психологической работы с педагогами в целом.

Психопрофилактика представляет собой поддержку гармоничному социальному и профессиональному становлению личности, предотвращение вероятных кризисов, конфликтов, которые могут носить как личностный, так и межличностный характер. Сущность психопрофилактики заключается в создании педагогических и психологических условий, направленных на предупреждение возникновения ситуаций и факторов, вызывающих психологические напряжения, стрессы и травмы, а также повышение уровня психологической толерантности к ним, то есть в первую очередь в становлении стиля безопасного поведения [26].

Программы профилактики профессиональных деформаций педагога должны включать мероприятия, направленные на активизацию восприятия и понимания учителем проблем, которые возникают в трудовой деятельности, осознания необходимости перестройки собственной личности, профессиональной деятельности, характера отношений к учащимся, коллегам, родителям, администрации, т.е. необходимо непосредственно воздействовать на деформированные черты.

Немаловажную роль играет организация условий для пребывания педагогических работников ограниченный временной период в благоприятной среде, например в атмосфере психологического тренинга. Он способствует позитивной трансформации психического состояния и настроения участников, конструированию новых типов отношений между субъектами образовательного процесса, повышению уровня самоактуализации. Участие педагогов в тренинговых

занятиях активизирует их способность к саморазвитию, формированию стрессоустойчивости, навыков саморегуляции.

Любым мероприятиям, связанным с психопрофилактикой профессиональных деформаций, должна предшествовать диагностика, направленная на определение уровня сформированности профессиональных деформаций у педагогов. На основании ее результатов психологу необходимо строить психопрофилактическую работу, направленную на предотвращение возникновения или развития профессиональных деформаций.

Программы психопрофилактики, представленные в специальной литературе, носят групповой и индивидуальный характер. Данным программам свойственен симптоматический характер, поэтому они направлены на изменение отдельных сторон профессиональных деформаций, а не на трансформацию осмысленного восприятия жизненных и профессиональных ситуаций. В связи с этим, данная программа является актуальной, поскольку такое средство психопрофилактики как тренинг, способствует педагогическим работникам взглянуть на себя со стороны, произвести переоценку личностных и профессиональных установок и взглядов.

Обоснование необходимости реализации программы

Психолого-педагогическая программа «Психопрофилактика профессиональных деформаций педагога образовательной организации посредством психологического тренинга» была разработана для педагогов образовательных организаций.

В рамках педагогической деятельности профессиональные деформации могут привести к несоответствию личности педагога образовательной организации профессиональным требованиям и нормам, предъявляемым к специалисту. Помимо этого, наличие профессиональных деформаций вызывает потерю возможностей для реализации педагогических навыков, знаний и умений, утрату эффективного взаимодействия с окружающими, повышение конфликтности, снижение уровня толерантного отношения к партнерам по коммуникации, ограничение круга общения. В связи с этим, реализация данной программы позволит решить задачи, связанные с повышением уровня мотивации педагогов к личностному и профессиональному росту, способности к саморазвитию; с диагностикой, направленной на обнаружение значимых проблем и их причин, связанных с

профессиональной деятельностью учителей; с разработкой рекомендаций, включающих способы и средства для решения выявленных проблем, пути помощи педагогам, которые испытывают затруднения в трудовой деятельности, в разрешении конфликтных ситуаций с учащимися, коллегами и родителями.

Описание используемых методик, технологий, инструментария

Методы исследования в рамках разработки и реализации программы:

- теоретические методы (анализ, синтез, обобщение, изучение научно - методической литературы и других источников);
- диагностические методы (беседа, анкетирование);
- эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный);
- методы количественной и качественной обработки.

Диагностические методики

Перед разработкой данной психолого-педагогической программы нами была изучена научная литература по вопросам разработки и реализации психолого-педагогических проектов и обобщены результаты анализа исследований и опыта психолого-педагогического сопровождения по теме «Психопрофилактика профессиональных деформаций педагога образовательной организации посредством психологического тренинга». Анализ научной литературы позволил нам выделить определенные критерии и показатели наличия у педагога образовательной организации профессиональных деформаций: мотивационный компонент, поведенческий компонент, когнитивный компонент, эмоциональный компонент:

- для мотивационного компонента характерно устойчивое стремление к успешной реализации педагогической деятельности, наличие осознанной внутренней профессиональной мотивации, а также высокий уровень удовлетворенности профессиональным трудом;

- для поведенческого компонента характерно отсутствие в поведении педагога образовательной организации авторитарности, ригидности, нескритичности;

- для когнитивного компонента характерно осознанное отношение к предупреждению появления профессиональных деформаций, к личностному развитию, к достижению высоких результатов в педагогической деятельности;

- для эмоционального компонента свойственно отсутствие эмоционального истощения, деперсонализации, а также неприятия собственных достижений

Таким образом, многоплановость проблемы профессиональной деформации определяет использование нескольких методик для определения уровня сформированности профессиональной деформации.

На сегодняшний день в научной литературе представлено значительное число методик, направленных на определение мотивации профессиональной деятельности. Однако в них не учитывается специфика педагогической деятельности, которая во многом вызывает появление тех или иных профессиональных деформаций у педагогов образовательных учреждений. В связи с этим, была использована методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана [28], так как она является универсальной и может применяться для диагностики мотивации профессионально-педагогической деятельности, поскольку в ее основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации, что позволяет оценить все мотивы профессиональной деятельности педагога образовательной организации.

Для определения уровня сформированности когнитивного компонента профессиональной деформации педагога, была выбрана методика «Оценка уровня готовности педагога к развитию» (В.И. Зверева, Н.В. Немова) [11]. Проведение данной методики требует минимальных временных затрат, помимо этого, задание данной методики включает в себя вопросы, позволяющие определить уровень сформированности саморазвития педагогов образовательных учреждений.

Для определения уровней сформированности эмоционального выгорания педагогов была использована методика диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н. Е. Водопьяновой) [7]. Эта методика активно используется отечественными исследователями уже на протяжении более двух десятков лет. Помимо этого, авторами разработана вариация диагностики для учителей и преподавателей, результаты которой соответствует задачам нашей программы.

На сегодняшний день в отечественных исследованиях практически не представлены комплексные методики, позволяющие определить уровень сформированности различных профессиональных деформаций личности педагога.

Анализ научной литературы позволил сделать вывод о том, что основными причинами возникновения профессиональных деформаций у педагогов являются авторитарность, ригидность и некритичность. Единственная методика, которая позволяет определить уровни сформированности указанных причин у педагога, является методика диагностики профессиональной деформации личности педагога (В.Е. Орел, С.П. Андреев) [1].

Таким образом, для проведения диагностики педагогов образовательной организации мы выбрали методику «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана), методику «Оценка уровня готовности педагога к развитию» (В.И. Зверева, Н.В. Немова), методику диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) и методику диагностики профессиональной деформации личности педагога (В.Е. Орел, С.П. Андреев) (Приложение А). Все указанные методики, являются стандартизированными, надежными и валидными, поскольку широко применяются в различных исследованиях на протяжении нескольких десятков лет.

Анализ научной литературы позволил сделать вывод о том, что на основании всех вышеуказанных критериев (мотивационном, когнитивном, эмоциональном, поведенческом) все респонденты могут быть распределены по трем уровням профессиональной деформации.

Педагоги, для которых характерна осознанная и стабильная внутренняя и внешняя профессиональная мотивация, отнесены к конструктивно-прогрессивному уровню. Для данного уровня характерно отсутствие признаков эмоционального выгорания и симптомов становления профессиональных деформаций (авторитарности, ригидности, некритичности), а также у них отмечается соответствующий индивидуальный выбор профессионального саморазвития.

К инструментально-нестабильному уровню профессиональных деформаций отнесены респонденты с неосознанной внешней профессиональной мотивацией, у которых отмечается фрагментарная удовлетворенность своим трудом, а также неосознанные о пути достижения успехов в профессии. Помимо этого, у данной категории педагогов отмечены единичные признаки эмоционального выгорания и частичные симптомы становления профессиональных деформаций (авторитарности, ригидности, некритичности).

Педагоги, у которых была отмечена нестабильная и неосознанная профессиональная мотивация, отнесены к деструктивно-регрессивному уровню. Для данного уровня характерна невыраженная потребность к профессиональному и личностному саморазвитию, отсутствие стремления к занятию педагогической деятельностью. Помимо этого, у педагогов этой категории отмечено большинство признаков наличия эмоционального выгорания и критериев становления профессиональных деформаций (авторитарности, ригидности, некритичности).

С педагогами, у которых определен инструментально-нестабильный уровень сформированности профессиональных деформаций, необходимо проводить мероприятия вторичной психопрофилактики, т.е. комплекс мероприятий, который направлен на устранение выраженных факторов риска, которые при определенных условиях могут привести к возникновению и увеличению числа профессиональных деформаций, а также интенсивности их проявления.

С педагогами, у которых определен деструктивно-регрессивный уровень профессиональных деформаций, необходимо проводить мероприятия третичной психопрофилактики, направленных на предупреждение рецидивов проявления профессиональных деформаций. В связи с этим, в апробации программы «Психопрофилактика профессиональных деформаций педагога образовательной организации посредством психологического тренинга» приняли участие педагоги, у которых был определен инструментально-нестабильный уровень сформированности профессиональных деформаций.

Структура и содержание программы

Психолого-педагогическая программа «Психопрофилактика профессиональных деформаций у педагогов образовательной организации» включает в себя несколько блоков:

- мотивационный;
- когнитивный;
- эмоциональный;
- поведенческий.

Выбор данных блоков осуществлен в соответствии с критериями и показателями наличия у педагога образовательной организации профессиональных деформаций. Рассмотрим каждый из блоков.

Мотивационный блок. Цель: создание условий для формирования мотивации деятельности педагогов через создание позитивного социального и психологического микроклимата в коллективе. Реализация содержания данного этапа эффективна с использованием тренинга эффективной коммуникации, тренинга сензитивности, тренинга «Мотивации профессиональной деятельности».

Когнитивный блок. Цель: повышение уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию. Реализация содержания данного этапа эффективна с использованием тренингов личностного и профессионального роста.

Эмоциональный блок. Цель: формирование стрессоустойчивости педагога, снижение уровня эмоционального выгорания. Реализация содержания данного этапа эффективна с использованием тренинга стрессоустойчивости личности, тренинга профилактики эмоционального выгорания.

Поведенческий блок. Цель: формирование у педагога навыков саморегуляции. Реализация содержания данного этапа эффективна с использованием тренинга саморегуляции.

Психолого-педагогическая программа включает в себя 9 тренинговых занятий, каждое из которых продолжается 90 минут: тренинг знакомства, тренинг эффективной коммуникации, два тренинга личностного и профессионального роста, тренинг мотивации профессиональной деятельности, два тренинга профилактики эмоционального выгорания, тренинг стрессоустойчивости, тренинг саморегуляции. (Приложение В).

Каждое тренинговое занятие включает в себя определенные структурные этапы: вступительная часть, основная часть и заключительная часть.

Содержание структурных блоков программы представлено в Таблице 1.

Таблица 1 – Этапы программы по психопрофилактике профессиональных деформаций педагога

Первый этап. Цель: создание условий для формирования мотивации деятельности педагогов через создание позитивного социального и психологического

микроклимата в коллективе		
Мероприятие	Цель	Краткое содержание
Тренинг знакомства	познакомить участников тренинга, снять психоэмоциональное напряжение, сплотить педагогический коллектив	- формирование позитивного психологического климата в коллективе; - улучшение взаимодействия между членами педагогического коллектива; - развитие умение работать в команде; - сплочение группы. Упражнения: «Тренинговое имя», «Четыре факта о себе», «Театр экспромта», «Фруктовый салат», «Рисунок на спине», «Глухонемой передатчик».
Тренинг эффективной коммуникации.	повысить эффективность общения участников в педагогической сфере и улучшить взаимопонимание в группе	- развитие способности к саморефлексии и самоанализу; - развитие способности к пониманию и прогнозированию отношений, чувств и состояний человека в определенных ситуациях; - формирование навыков успешного поведения в различных педагогических ситуациях. Упражнения: «Эмоция», «Испорченный телефон», «Конфликты», «Печатная машинка».
Тренинг мотивации профессиональной деятельности	создать условия для формирования положительной, осознанной внутренней и внешней мотивации деятельности педагога	- создание условия для совместного обсуждения мнений по вопросам внутренней и внешней мотивации; - помощь в формировании собственной позиции учителя в использовании методов мотивации, - расширение опыта овладения новыми приемами и способами повышения внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности педагога. Упражнения: «Кластер», «Десять бесплатных способов

		мотивации», «Сосуды долга и права», «Вертикаль роста» + «4 вопроса планирования», «Слова –мотиваторы».
Второй этап. Цель: повышение уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию.		
Тренинги личностного и профессионального роста	создать условия для формирования внутренней позиции успешного педагога.	- знакомство педагогов со своими личностными особенностями, которые могут выступать ресурсом воспитания обучающихся; - осмысление своих личных интересов, ценностей; - развитие групповой сплоченности, рефлексии и эмпатии. Упражнения: «Успешный педагог», «Три цвета личности», «Счет», «Я учусь у тебя...», «Я все могу», «Быть педагогом - это ...», «Афоризмы – метафоры», «Профессиональный герб», «Рисунок будущего».
Третий этап. Цель: формирование стрессоустойчивости педагога, снижение уровня эмоционального выгорания.		
Тренинги профилактики эмоционального выгорания.	создать условия для профилактики эмоционального выгорания	- формирование умения осознавать состояние эмоционального выгорания и навыков выхода на ранних его стадиях за счет актуализации личностных ресурсов; - создание условий для актуализации личностных ресурсов стрессоустойчивости, формирование навыков регуляции психоэмоциональных состояний. Упражнения: «Маркеры выгорания», «Хор», «Колесо жизни», «Неожиданный гость», «Дорога к своему Я», «Ведро мусора».
Тренинг стрессоустойчивости	создать условия для повышения уровня стрессоустойчивости педагогов.	- развитие навыков концентрации внимания в сложных стрессовых ситуациях; - развитие способности управлять

		своими эмоциями; - поддержка психологического здоровья педагогов. Упражнения: «Я и стресс», «Копилка радости», «Портрет стрессоустойчивого человека».
Четвертый этап. Цель: формирование у педагога навыков саморегуляции.		
Тренинг саморегуляции.	создать условия для сохранения и укрепления психического здоровья, формирования психологической устойчивости и мотивации к личностному самосовершенствованию	- обучение приемам и способам психической саморегуляции; - развитие и формирование базовых навыков психической саморегуляции, повышение контроля над жизненными событиями; - содействие активизации личностных ресурсных состояний; - снижение уровня эмоционального напряжения. Упражнения: «Психологическая зарядка», «Танец отдельных частей тела», «Погода». «Раскраска антистресс».

Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы

Гарантия прав участников программы обеспечивается:

- корректным распределением сфер ответственности между ведущим психологического тренинга, членами группы, и администрацией образовательного учреждения, на базе которого реализуется программа.

- регламентируется правилами психологической группы, принятыми в рамках проведения тренинга знакомства.

Администрация образовательного учреждения несет ответственность за соблюдение основных нормативных документов регламентации образовательного процесса в ОУ.

Ведущий психологического тренинга – несет ответственность за качество разработки и реализации программы, за соблюдение всех методических и психолого-педагогических условий ее реализации, за создание благоприятной комфортной и безопасной среды для участников программы, за сохранность и конфиденциальность персональной и психологической информации.

Участники психологического тренинга несут ответственность за конфиденциальность персональной и психологической информации других участников; за сохранение безопасной и комфортной атмосферы.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы

Для эффективной реализации психолого-педагогической программы «Психопрофилактика профессиональных деформаций педагога образовательной организации посредством психологического тренинга» необходимо соблюдение кадровых, материально-технических, информационных условий.

Кадровые условия: укомплектованность кадрами, имеющими базовое образование и обладающими достаточным практическим опытом в области организации и проведения психологических тренингов.

Материально-технические условия: кабинет для проведения психологических тренингов с возможностью расставить стулья по кругу; рабочие места по количеству участников (стулья); доска для записей, флипчарт; мультимедийное оборудование.

Информационные условия: обеспечение специалистов доступом к информационно-методическим источникам по реализации программы, информирование о промежуточных результатах (данные мониторинга, анализ деятельности). Наличие методических пособий и рекомендаций, компьютерных пособий, мультимедийных, аудио, видеоматериалов.

Ожидаемые результаты реализации программы

При условии реализации программы ожидаются следующие результаты:

- положительная динамика в развитии стремления педагогов к профессиональному саморазвитию;
- положительная динамика в развитии стрессоустойчивости, снижение уровня показателей эмоционального выгорания педагогов;
- положительная динамика к снижению выраженности компонентов профессиональных деформаций;
- положительная динамика в формировании у педагогов внутренней осознанной мотивации профессиональной деятельности.

Система организации внутреннего контроля за реализацией программы

Внутренний контроль качества реализации программы осуществляется администрацией образовательного учреждения посредством выполнения всех требований к реализации программы.

Педагог-психолог является исполнителем программы, ведущим психологических тренингов, осуществляет процессуальный контроль за качеством условий реализации программы; посредством вводного и итогового среза осуществляет контроль качества достигнутых результатов в точном соответствии с определенным диагностическим инструментарием.

Критерии оценки достижения планируемых результатов

Качественные показатели оцениваются с помощью сравнения результатов первичной и итоговой диагностики. На основе анализа результатов делается вывод о динамике положительных изменений компонентов профессиональных деформаций педагогов.

Количественные показатели оцениваются в результате математического вычисления количества участников на начало и окончание реализации программы; количества педагогов, получивших результаты, свидетельствующие о позитивной динамике компонентов профессиональных деформаций.

Эффективность и результативность программы рассматривается с помощью уровня сформированности следующих компонентов (качественные показатели):

- мотивационный компонент, для которого характерно устойчивое стремление к успешной реализации педагогической деятельности, наличие осознанной внутренней профессиональной мотивации, а также высокий уровень удовлетворенности профессиональным трудом;

- поведенческий компонент – это отсутствие в поведении педагога образовательной организации авторитарности, ригидности, неспособности к самокритике, критике поведения других и критическому отношению к действительности (некритичности) как основных предпосылок становления профессиональных деформаций;

- когнитивный компонент, для которого характерно осознанное отношение к предупреждению появления профессиональных деформаций, к личностному развитию, к достижению высоких результатов в педагогической деятельности;

- эмоциональный компонент, характеризующийся отсутствием эмоционального истощения, деперсонализации, а также неприятия собственных достижений.

Сведения о практической апробации программы на базе образовательного учреждения

Программа апробирована в 2023-2024 учебном году на базе: Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №51 имени Ф. А. Абрамова». Группа на констатирующем этапе исследования – 32 педагога в возрасте от 27 до 72 лет.

Экспериментальная группа – 18 человек. Это - педагоги, у которых был обнаружен инструментально-нестабильный уровень сформированности профессиональных деформаций, требующий комплекса мероприятий, направленных на устранение выраженных факторов риска, которые при определенных условиях могут привести к возникновению и увеличению числа профессиональных деформаций, а также интенсивности их проявления.

По результатам апробирования программы написаны статьи:

- «Методы профилактики профессиональных деформаций у педагога образовательной организации. Она представлена в сборнике «Современные проблемы лингводидактики» (индексация в РИНЦ - <https://elibrary.ru/item.asp?id=66236831>)

- «Особенности профессиональных деформаций педагога образовательной организации», представленная в сборнике «Актуальные вопросы инновационного развития Арктического региона РФ».

Результаты, подтверждающие эффективность реализации программы

На контрольном этапе реализации психолого-педагогической программы с педагогами, у которых был обнаружен инструментально-нестабильный уровень сформированности профессиональных деформаций, были проведены те же

методики, что были использованы в рамках проведения констатирующего эксперимента.

Данные методики позволили оценить эффективность применения психологического тренинга в психопрофилактике профессиональных деформаций педагога образовательной организации, выявить количественные, качественные и структурные изменения, которые произошли в компонентах профессиональных деформаций.

Для оценки изменений были использованы статистические методы, которые позволили сравнить результат, полученный на контрольном этапе, с результатом, полученным таким же способом на констатирующем этапе эксперимента. Данное сравнение было организовано для каждого участника программы для обобщенных данных, свидетельствующих об изменениях, произошедших на мотивационном, когнитивном, эмоциональном, поведенческом уровне.

Результаты методики «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) позволили определить мотивационный комплекс личности - соотношение между собой трех видов мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что после проведения тренинговых занятий у 28 % педагогов преобладает внешняя положительная мотивация, у 33% опрошенных данная мотивация совпадает с внутренней мотивацией. У 39 % респондентов обнаружена внутренняя мотивация профессиональной деятельности, никто из опрошенных не показал преобладание внешней отрицательной мотивации. Сравнительный анализ данных, полученных в ходе констатирующего и контрольного эксперимента, представленных на Рисунке 1, позволяет сделать вывод о том, что мотивация к профессиональной деятельности стала более осознанной, внешние стимулы, для отдельных педагогов перестали быть актуальными. Они стали все чаще брать на себя профессиональную ответственность за выполняемую работу, проявлять инициативу и активность в профессиональной деятельности.

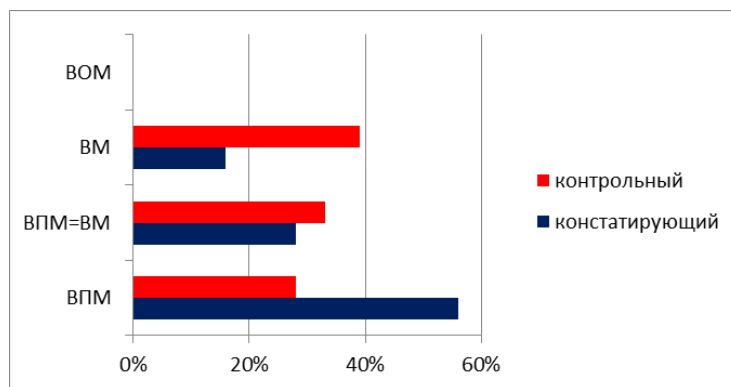


Рисунок 1 – Сравнение результатов исследования видов мотивации профессиональной деятельности на констатирующем и контрольном этапах

Таким образом, после проведения тренинговых занятий увеличилось число педагогов с внутренней осознанной мотивацией профессиональной деятельности.

Анализ полученных данных методики «Оценка уровня готовности педагога к развитию» (В.И. Зверева, Н.В. Немова) на контрольном этапе позволяет сделать вывод о том, что у 13 педагогов (72 %) обнаружено не сложившееся саморазвитие, у 1 – остановившееся развитие (6%), у 4 педагогов отмечается активное саморазвитие (22%). Сравнительный анализ данных, полученных в ходе констатирующего и контрольного эксперимента, представленных на Рисунке 2 позволяет сделать вывод о том, что проведенные тренинговые занятия оказали благоприятное воздействие на стремление педагогов к саморазвитию. Они стали активнее принимать участие в вебинарах на актуальные темы, знакомятся с новинками методической литературы и т.п.

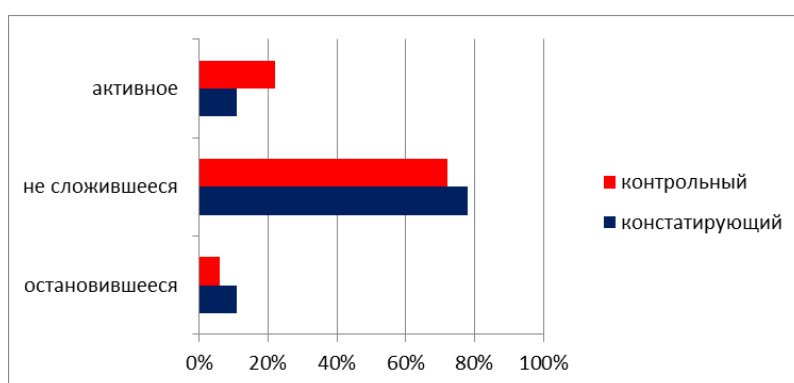


Рисунок 2 – Сравнение результатов исследования готовности к профессиональному саморазвитию на констатирующем и контрольном этапах

Таким образом, разработанная программа тренинговых занятий оказала положительное воздействие на стремление педагогов к профессиональному саморазвитию.

Обработанные результаты проведенной диагностики профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой) показали, что после проведения тренинговых занятий у педагогов улучшилось эмоциональное состояние, поскольку никто из них не показал высокий уровень сформированности эмоционального выгорания, а также произошли изменения в показателях выраженности компонентов эмоционального выгорания (Рисунок 3).

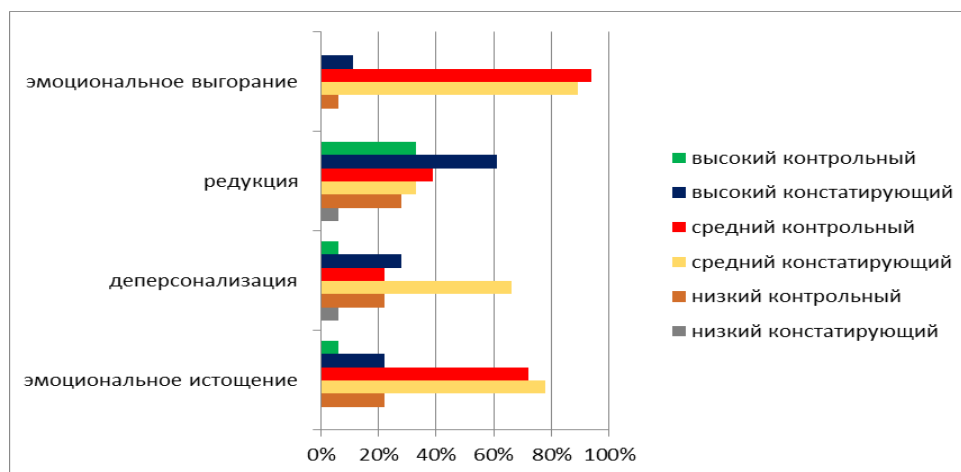


Рисунок 3 – Сравнение результатов исследования компонентов эмоционального выгорания и его уровней на констатирующем и контрольном этапах

У педагогов отмечается эмоциональная вовлеченность во взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса, а также проявление внимательности и эмоциональной отзывчивости по отношению к субъектам взаимодействия. Помимо этого, у участников тренинговых занятий была выявлена эмоциональная устойчивость и лояльность по отношению к другим в тех ситуациях, которые раньше вызывали напряжение, раздражение и эмоциональный дискомфорт.

Таким образом, проведение тренингов, направленных на профилактику эмоционального выгорания, а также стрессоустойчивости позволили педагогам справиться с эмоциональными проблемами, связанными с профессиональной деятельностью.

Обработанные результаты проведенной диагностики профессиональной деформации личности педагога (В.Е. Орел, С.П. Андреев), позволили сделать вывод о том, что на контрольном этапе уменьшилось число педагогов с высоким уровнем авторитарности, ригидности и некритичности, увеличилось число тех, у

кого данные показатели находятся на низком уровне. Это свидетельствует о том, что после проведения тренинговых занятий выраженность компонентов профессиональных деформаций снизилась (Рисунок 4).

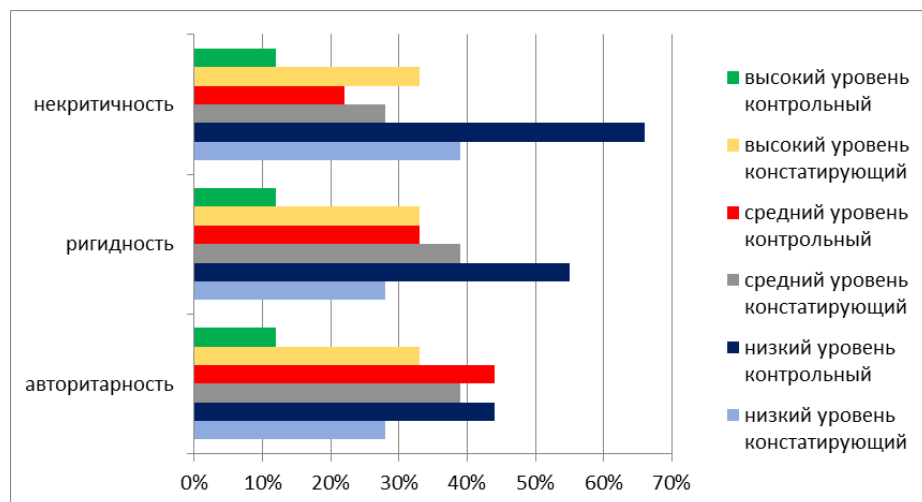


Рисунок 4 - Сравнение результатов исследования выраженности компонентов профессиональных деформаций на констатирующем и контрольном этапах

На основании проведенных диагностик на контрольном этапе по выделенным критериям (мотивационном, когнитивном, эмоциональном, поведенческом) мы обобщили все полученные материалы и пришли к выводу о том, что после проведения тренинговых занятий присутствует изменение уровней профессиональных деформаций, которое заключается в переходе педагогов с инструментально-нестабильного уровня на конструктивно-прогрессивный (Рисунок 5).

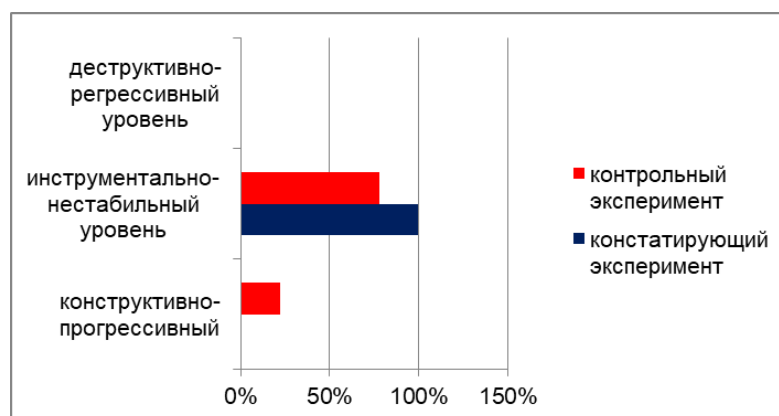


Рисунок 5 – Сравнение результатов исследования уровней профессиональных деформаций педагога на констатирующем и контрольном этапах

Таким образом, сравнительный анализ полученных данных позволил определить наличие изменений уровней профессиональных деформаций педагога. Переход педагогов с инструментально-нестабильного уровня на конструктивно-прогрессивный уровень свидетельствует о подтверждении об успешности проведенного опытно-экспериментального исследования. Педагоги стали более стрессоустойчивыми, стали все чаще вовлекаться в различные виды профессиональной деятельности с полной заинтересованностью и ответственностью. Помимо этого, у них снизился уровень тревожности, раздражительности и эмоциональной отстраненности от других субъектов образовательного процесса, улучшилось психическое здоровье.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что представленная психолого-педагогическая программа, доказала свою эффективность и имеет положительный результат в целях психопрофилактики профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Андреев, С.П., Разработка методики диагностики профессиональной деформации учителя [Текст] / С.П. Андреев, Орел В.Е. // Научный поиск.- Вып. 3. - Ярославль: ЯрГУ, 2002. – С.165 – 173.
- 2 Басов, М.Я. Личность и профессия: К научному обоснованию выбора профессии [Текст] / М. Я. Басов. – М.; Л.: Гос. изд-во, 2012. – 68 с.
- 3 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2012. – 272с.

- 4 Болдырева, Т.А. Общие теории деформаций личности: профессиональные деформации: учебное пособие [Текст] / Т.А. Болдырева. – Оренбург: ОГУ, 2017. – 331 с.
- 5 Большой психологический словарь [Текст] / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.
- 6 Вачков, И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения [Текст] / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
- 7 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 299 с.
- 8 Геллерштейн, С.Г. Основные течения современной психологии [Текст] / С. Г. Геллерштейн, Л. С. Выготский. – М.: Госиздат, 2020. – 264 с.
- 9 Дружилов, С.А. Профессиональные деформации и деструкции как индикаторы душевного неблагополучия человека [Текст] / С.А. Дружилов // Современные проблемы экспериментальной и клинической медицины. Материалы Международной научной конференции // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 2. – С. 84 – 87.
- 10 Жалагина, Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза [Текст] / Т.А. Жалагина. –Тверь: Проспект, 2004. – 290 с.
- 11 Зверева В.И., Немова Н.В. Оценка уровня готовности педагога к развитию [Электронный ресурс] // Virtualexs: сервер виртуальных исследований. URL: https://bio.spbu.ru/science/scienceinfo/el_resource.ph
- 12 Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Изд-во «AcademiA», 2007. – 240 с.
- 13 Коробченко, О.В., Степаненко, И.В. Психопрофилактика как системообразующий фактор деятельности педагога-психолога образовательного учреждения [Текст] / О.В. Коробченко, И.В. Степаненко // Психология образования: проблемы и перспективы. Материалы первой международной научно-практической конференции. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – С. 245 – 246;

- 14 Корытова, Г.С. Профессиональная деформация личности в педагогической деятельности [Текст] / Г.С. Корытова // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – Томск: Издательство ТГПУ. – 2014. – №1 (142). – С. 13 – 18.
- 15 Логинова, А. В. Профессиональная деформация личности педагога и пути ее преодоления [Текст] / А. В. Логинова // Молодой ученый. – 2015. – №11. – С. 1750 – 1752.
- 16 Лысенко, Е.М. Профилактика профессиональных деформаций в системе образования [Текст] / Е.М. Лысенко // Здоровьесберегающие технологии в обучении подростков с различными образовательными потребностями. Социально-психологические проблемы образования детей с отклонениями в развитии: Межвуз. сб. науч. трудов. – Саратов: Изд-во Латанова, 2002. – С. 36–47.
- 17 Макаров, Ю.В. Психологический тренинг как технология [Текст] / Ю.В. Макаров // Известия Российского Государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2013. – № 5. – С.61– 66.
- 18 Макшанов, С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография [Текст] / С.И. Макшанов. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.
- 19 Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М.: Академия, 2006. – 308 с.
- 20 Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 315 с.
- 21 Пахальян, В.В. Психопрофилактика в образовании [Текст] / В.В Пахальян // Вопросы психологии. – 2002. – № 1. – С. 38-44.
- 22 Плешаков, В.А. О тренинге как психолого-педагогической технологии [Текст] / В.А. Плешаков // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей. Вып. 34. – М.: МГПУ МОСПИ, 2009. – С.53 – 56.
- 23 Полякова, О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности: учеб.-практ. пособие. Ч. I. Профессиональные деформации личности [Текст] / О. Б. Полякова. – Москва: МГУТУ, 2004а. – 88 с.
- 24 Попова, А.В. Профилактика профессиональных деформаций [Текст]/ А.В. Попова // Вестник МГУУ. – 2015. – №4. – С.39-44.

- 25 Прокопцева, Н.В. Система работы по профилактике профессиональной деформации педагогов [Текст] /Н.В. Прокопцева // Проблемы педагогического образования: Сборник научных статей: Вып. 35. – М.: МПГУ-МОСПИ, 2010. – С. 34 – 38.
- 26 Психопрофилактика и психологическое просвещение в образовательной среде: учебник для вузов [Текст] / Д. В. Наумова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 414 с.
- 27 Савина, Т.А. К вопросу о ресурсах профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности [Текст] / Т.А. Савина // Информация и образование: границы коммуникаций. –2013. – № 5 (13). – С. 296–297.
- 28 Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие [Текст] / сост. Е.Е. Миронова. – Мн.: ЭНВИЛА, 2006. – С.16.
- 29 Сыманюк, Э.Э. Профессионально обусловленные деструкции педагогов [Текст] / Э.Э. Сыманюк // Мир психологии. – 2002. – №4. – С. 194-203.

Психодиагностический инструментарий для определения уровня сформированности профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Реана.

Цель методики: в основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Степень значимости Мотив	1. в очень незначительной мере	2. в достаточно незначительной мере	3. в небольшой, но и в немаленькой мере	4. в достаточно большой мере	5. в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального					

престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка: подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2$$

$$ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3$$

$$ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ. Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ - ^ Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

Методика «Оценка уровня готовности педагога к развитию»
(В.И. Зверева, Н.В. Немова)

Анкета № 1

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1.	Я стремлюсь изучить себя.	
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.	
3.	Возникающие препятствия стимулируют мою активность.	
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.	
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.	
6.	Я анализирую свои чувства и опыт.	
7.	Я много читаю.	
8.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.	
9.	Я верю в свои возможности.	
10.	Я стремлюсь быть более открытым человеком.	
11.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.	
12.	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.	
13.	Я получаю удовольствие от освоения нового.	
14.	Возрастающая ответственность не пугает меня.	
15.	Я положительно отнесся бы к продвижению по службе.	

Анкета № 2

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.

Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Препятствующие факторы:		
1.	Собственная инерция.	
2.	Разочарование из-за имевшихся ранее неудач.	
3.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.	
4.	Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.	
5.	Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе.	
6.	Состояние здоровья.	
7.	Недостаток времени.	

8.	Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.	
Стимулирующие факторы:		
1.	Методическая работа.	
2.	Обучение на курсах.	
3.	Пример и влияние коллег.	
4.	Пример и влияние руководителей.	
5.	Организация труда в школе.	
6.	Внимание к этой проблеме руководителей.	
7.	Доверие.	
8.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	
9.	Занятия самообразованием.	
10.	Интерес к работе.	
11.	Возрастающая ответственность.	
12.	Возможность получения признания в коллективе.	

Обработка

Посчитайте общую сумму баллов по первой анкете.

Если у вас набралось 55 и более баллов, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

Набрав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Данные заносятся в таблицу.

Сумма баллов по второй анкете также заносятся в таблицу.

Коэффициент развития (К) вычисляется по формуле: $K = \frac{K(\text{фактическое})}{K(\text{максимальное})}$

Где: K (фактическое) – суммарное число баллов, проставленных в анкетах,
K (максимальное) – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Занесите данные в таблицу:

Обучение, развитие и саморазвитие педагога

№ п/п	Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1	Активное развитие				
2	Не сложившееся развитие				
3	Остановившееся развитие				

Факторы, препятствующие профессиональному развитию педагогов

Препятствующие факторы	Сумма баллов (максимально 65)	%
Собственная инерция		

Разочарование из-за прежних неудач		
Отсутствие поддержки и помощи руководителей		
Недоброжелательность окружающих		
Состояние здоровья		
Нехватка времени		
Ограниченные ресурсы		

Факторы, стимулирующие самообразование учителя

Стимулирующие факторы	Сумма баллов (максимально 65)	%
Методическая работа в УО		
Обучение на курсах		
Пример и влияние коллег		
Пример и влияние руководителей		
Организация труда в УО		
Внимание к проблеме руководителей		
Доверие		
Новизна деятельности		
Самообразование		
Интерес к работе		
Самообразование		
Интерес к работе		
Возрастающая ответственность		
Признание в коллективе		

Интерпретация результатов

55 и более баллов - педагог активно реализует свои потребности в саморазвитии.

от 36 до 54 баллов - у педагога отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

от 15 до 35 баллов - педагог находится в стадии остановившегося развития.

Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач,
С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Инструкция к тесту:

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. СЭВ - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Данный опросник позволяет определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у Вас выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания».

Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Выберите один из шести вариантов ответа по каждому утверждению. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

Текст опросника:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто

- очень часто
- каждый день

5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

8. Я чувствую угнетенность и апатию.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

9. Я уверен(а), что моя работа нужна людям.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

10. В последнее время я стал(а) более «черствым(ой)» по отношению к тем, с кем работаю.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

13. Моя работа все больше меня разочаровывает.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

14. Мне кажется, что я слишком много работаю.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто

- очень часто
- каждый день

18. Во время работы я чувствую приятное оживление.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

19. Благодаря своей работе я чувствую, что сделал(а) в жизни много действительно ценного.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе раньше.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

- никогда
- очень редко
- иногда
- часто
- очень часто
- каждый день

Обработка результатов теста:

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов;
- «очень редко» – 1 балл;
- «иногда» – 3 балла;
- «часто» – 4 балла;
- «очень часто» – 5 баллов;
- «каждый день» – 6 баллов.

Ключ к тесту:

Опросник имеет три шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» (9 утверждений) – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).
2. «Деперсонализация» (5 утверждений) – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).
3. «Редукция личных достижений» (8 утверждений) – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Эмоциональное истощение проявляется в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодушием, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

Деперсонализация проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительности, негативизме и циничном отношении к коллегам и пациентам. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

Редукция профессиональных достижений проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития. Высокое значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, в лимитировании своей вовлеченности в профессию за счет перекладывания обязанностей и ответственности на других людей, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

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

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

Утверждения Ответ

1. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть.
2. Я теряюсь, если окружающие люди резко не соглашаются с моим мнением.
3. Эффективность деятельности чаще определяется стажем работы.
4. Из всех мнений по спорному вопросу только одно является верным.
5. У меня громкий и четкий голос.
6. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени и мало зависели от везения.
7. Я недоволен нововведениями в нашей школе.
8. Контроль над финансами семьи ведет мой супруг(а).
9. Я всегда адекватно оцениваю знания учеников.
10. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
11. Я много времени уделяю тому, чтобы все вещи лежали на своих местах.
12. Я первым ищу путь к преодолению конфликта.
13. Предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
14. Молодых учителей можно критиковать за отсутствие твердости и дисциплины.
15. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие люди, чем я сам.
16. Я долго настраиваюсь на рабочий лад.
17. Строгий и четко знающий свои обязанности педагог – вот образ идеального учителя.
18. Нужно добиваться своего наперекор обстоятельствам.

19. Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их высказать.
20. Я бываю строг с детьми.
21. Часто делаю вывод, что люди не согласные со мной, профессионально некомпетентны.
22. Мне трудно менять привычный стиль работы.
23. "Хороший педагог, но плохая мать" - это не про меня.
24. Праздники нужно отмечать с родственниками.
25. Мне не нравится, когда окружающие исправляют мои ошибки.
26. Я легко реализую новые идеи.
27. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
28. Отличник в школе не может быть хулиганом на улице.
29. У меня сдержанные жесты, неторопливые ответы, задумчивый взгляд.
30. Я получаю большое удовольствие от работы.
31. Я часто предлагаю новые подходы к решению проблем.
32. Если в транспорте мне наступили на ногу, я просто промолчу.
33. Даже если меня удастся кому-нибудь переспорить, я все равно остаюсь на своей точке зрения.

Утверждения Ответ

34. Мне легко удастся довести начатое до конца.
35. Не завидую людям, которые стремятся к власти и положению.
36. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю, разумно ли это.
37. Думаю, что другие оценивают меня достаточно высоко.
38. Я бываю мнителен в работе с учениками.
39. Случалось, я пользовался оплошностью человека.
40. Когда я вижу несправедливость, мне просто не удастся промолчать.
41. Собственное уважение мне еще нужно заслужить.
42. Охотно выполняю работу в быстром темпе.
43. Меня не за что упрекнуть.
44. Я могу с ходу, не раздумывая включиться в разговор.
45. Мне нравится объяснять одно и то же несколько раз.
46. Большинство школьных реформ меня не удовлетворяют.

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

Опросник включает в себя 3 шкалы:

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

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

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

Авторитарность. Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам 2,4, 7,10, 12, 14, 17 – 18, 20, 22,25, 28,31, 34, 35, 36, 40, 41, 44,47, 49,51, 54, 57, 65, 68.

Ригидность. Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам: 3, 8, 13, 16, 19, 21, 24, 26, 29, 32, 37, 42, 45, 52, 56, 58, 61, 63, 69.

Некритичность. Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам: 1, 5, 6, 9, 15, 23, 27, 30, 33, 38, 39, 46, 48, 50, 53, 55, 59, 60, 62, 64, 66, 67.

Подсчитывается общая сумма набранных баллов; если она меньше 12 баллов, то профессиональная деформация выражена слабо, если 23 балла и больше — деформация выражена сильно.

Психолого-педагогическая программа
«Психопрофилактика профессиональных деформаций
педагога образовательной организации»

Цель: предупреждение развития профессиональных деформаций у педагога образовательной организации.

Задачи:

- создать условия для формирования мотивационного компонента профессиональной деятельности педагога;
- создать условия для активизации способности педагога к саморазвитию;
- создать условия для формирования стрессоустойчивости педагога, для снижения уровня эмоционального выгорания;
- создание условий для формирования у педагогов навыков саморегуляции.

Программа тренинга включает в себя следующие этапы:

- мотивационный. Цель: создание условий для формирования мотивации деятельности педагогов через создание позитивного социального и психологического микроклимата в коллективе.
- когнитивный. Цель: повышение уровня осознания педагогами необходимости преодоления профессиональной деформации и активизация их способности к саморазвитию.
- эмоциональный. Цель: формирование стрессоустойчивости педагога, снижение уровня эмоционального выгорания.
- поведенческий. Цель: формирование у педагога навыков саморегуляции.

Продолжительность каждого тренинга – 90 минут.

Периодичность – один раз в неделю.

Содержание цикла тренинговых занятий.

Занятие № 1. Представления программы, знакомство. Ознакомление с задачами и правилами группы.

Занятие № 2. Тренинг эффективной коммуникации.

Занятие № 3. Тренинг «Мотивации профессиональной деятельности».

Занятие № 4 – 5 Тренинг личностного и профессионального роста.

Занятие № 6 - 7 Тренинг профилактики эмоционального выгорания.

Занятие № 8. Тренинг стрессоустойчивости.

Занятие № 9. Тренинг саморегуляции.

Занятие 1.

Тема: тренинг знакомства.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: познакомить участников тренинга, снять психоэмоциональное напряжение, сплотить педагогический коллектив.

Задачи:

1. формирование позитивного психологического климата в коллективе;
2. улучшение взаимодействия между членами педагогического коллектива;
3. развитие умение работать в команде;
4. сплочение группы.

Структура:

I. Вступительная часть (20 минут).

Упражнение «Тренинговое имя».

Правила работы в группе.

Упражнение «Четыре факта о себе».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Театр экспромта».

Упражнение «Фруктовый салат».

Упражнение «Рисунок на спине».

Упражнение «Глухонемой передатчик».

III. Заключительная часть (10 минут).

Упражнение «Солнышко и дождик».

Упражнение «Аплодисменты».

Ход работы:

Участники тренинга располагаются на стульях по кругу.

Начало работы. Продолжительность 5 минут.

Представление ведущего. Информация о себе и о программе тренинга.

Ведущий предлагает участникам на маленьких листочках написать свои ожидания от программы тренинга и прикрепить данные листочки к дереву ожиданий, которое расположено на магнитной доске.

Вступительная часть.

Цель: Знакомство группы, формирование позитивного психологического климата в группе.

Упражнение «Тренинговое имя».

Ведущий: В ходе тренинговых занятий у каждого из нас есть прекрасная возможность, которая чаще всего недоступна в повседневной жизни, - выбрать себе имя. Ведь так часто бывает, что мы устаем от формы обращения, которую слышим

каждый день в школе, или мечтаем о том, чтобы стать обладателями красивого имени, или о том, чтобы нас называли ласковыми именами или прилагательными.

В течение тридцати секунд вам необходимо подумать, выбрать для себя тренинговое имя и написать его на бэйдже. В рамках тренинговых занятий все участники будут обращаться к вам только так.

Принятие правил тренинга.

Ведущий: для максимально продуктивной и комфортной работы нам необходимо принять правила, которые будут обязательны для соблюдения всеми участниками тренинга.

На флипчарте представлены правила, заранее разработанные ведущим. Участники знакомятся с правилами, выражают согласие с каждым правилом, высказывают свои варианты правил.

Правила тренинга.

1. Конфиденциальность.
2. Неформальное обращение друг к другу, используя тренинговое имя.
3. В ходе проведения тренинга можно вставать и выходить, при этом, не мешать другим участникам. Обязательно подайте сигнал, что с вами все в порядке.
4. Перед началом тренинга мобильные телефоны переводим в глухой режим вибрации.
5. Я-высказывания, не перебиваем, не дополняем друг друга.
6. Правило «Стоп», если вы не хотите давать ответ на вопрос, не готовы высказаться, то вы можете использовать данное правило.
7. Правило «Живой микрофон», если у вас возникнет желание услышать отношение других участников к вашей точке зрения, то вы можете использовать данное правило.

Упражнение «Четыре факта о себе».

Материалы: листы бумаги по количеству участников.

Инструкция: Перед вами находятся листы, на которых вам необходимо написать 4 факта о себе, три из которых будут правдивыми, а один – неправда. Далее каждый участник по очереди (по часовой стрелке от ведущего) озвучивает свои факты, остальные участники определяют факт, который является ложью.

Обсуждение упражнения. Например, «Что нового вы узнали об участниках группы?».

Основная часть.

Цель: улучшить взаимодействие между членами педагогического коллектива, развить умение работать в команде, способствовать сплочению группы.

Упражнение «Театр экспромта».

Материалы: листочки с ролями по количеству участников.

Каждый участник по очереди вытягивает листочек с ролью.

Инструкция: Ведущий читает текст, участники включаются в действие, когда слышат имя своего персонажа.

Варианты текстов к упражнению.

«Вселенский конкурс «Учитель года».

Доброго времени суток, уважаемые зрители! Мы рады приветствовать вас на Первом Вселенском межгалактическом конкурсе «Учитель года»! Приветствуем наших участников, которые появляются на сцене. Зрители аплодируют, команды поддержки выкрикивают кричалки и лозунги своим участникам.

На сцене появляются члены Звездного жюри, которых зрители приветствуют громким ревом и аплодисментами. Члены нашего многоуважаемого жюри являются Мастодонтами педагогики, Virtuозами красных чернил и указки, Укротителями параграфов и интегралов! Они усталой, но важной походкой идут по красной дорожке, раздают автографы зрителям, приветствуют их рукой. От переизбытка чувств кто-то из зрителей падает в обморок.

На сцену выходит первый участник конкурса. Это – молодая и очень красивая девушка, рост 1 метр 90 см. На ней – прекрасное парчовое платье, золотой кокошник, туфли на каблучке, наперевес деревенская гармонь. Ее стройный стан украшают 9 боа, которые наползают на жабо. Девушка наигрывает на гармонии веселые частушки, пританцовывает, тихим голосом поет песню про тяжелую долю учителя – предметника во время перехода на ФОП.

На сцене появляется второй участник. Это – заслуженный учитель физического воспитания, межпланетный чемпион по перебрасыванию учащихся через козла одним взглядом. Рекордсмен по поднятию всей учительской документации правой бровью! Он выходит на сцену и легко поигрывает внушительного размера гирей, что заставляет членов жюри опасливо поглядывать, прятаться друг за друга и прикрываться экспертными листами. Марии Ивановне уже скоро семьдесят, а ее форма вызывает искреннее восхищение!!

На сцене появляется третий участник, который является победителем огромного количества конкурсов профессионального мастерства. Это – учитель, который знакомил с царицей наук – математикой Макаренко, Соловейчика и Песталоцци! Из-за кулис появляется угрожающий кулак Директора, который отправил педагога на очередной конкурс. Третий конкурсант отходит от Директора подальше, при этом, опасливо косится на кулисы. После педагог рассказывает о любви к детям, излучает свет и профессионально улыбается.

В зрительном зале начинается паника, так как стало плохо Психологу, который сопровождает конкурсантов. В течение нескольких недель он обучал участников навыкам саморегуляции и сейчас так переволновался, что упал в обморок.

Члены жюри уютно прикорнули у друг друга на плече, поэтому конкурсантам пришлось их разбудить для вручения главного приза конкурса – «Ордена Сутулого». На торжественное вручение награды прибыл сам президент Вселенной, он вручает всем участникам денежный приз - прибавку к зарплате в размере ноль целых одиннадцать тысячных от оклада 2022 года, а также право на второй медосмотр!

Конкурсанты кланяются и благодарят президента Вселенной, Психолог за кулисами облегченно рыдает на плече у Директора, Зрители громко аплодируют победителям, благодарят их за самоотверженный труд и смелость.

Обсуждение. Например, «Какие эмоции вызвала у вас роль?», «Исполнение какой роли вам запомнилось больше всего?».

Упражнение «Фруктовый салат».

Материалы: карточки с названиями фруктов.

Инструкция: ведущий раздает карточки с названиями фруктов всем участникам, например, банан, абрикос, яблоко. Карточки раздаются таким образом, чтобы один фрукт был представлен тремя участниками. Из круга убирается один стул, а тот, кто на нем сидел – становится ведущим. Он объявляет, что готовим

фруктовый салат, например, из бананов. Все участники с карточками «банан» меняются местами, тот, кто остался без стула – становится водящим.

Обсуждение. Например, «Что было самым сложным при выполнении задания?».

Упражнение «Рисунок на спине».

Инструкция: ведущий выстраивает всех участников колонной, на спине последнего в колонне изображает пальцем определенный рисунок, который представлен и на листке бумаги (ведущий прячет его до конца упражнения). Далее каждый участник старается передать рисунок, который почувствовал, следующему и так до первого участника. Он изображает на бумаге, после чего изначальный и получившийся рисунок сравниваются.

Обсуждение. Например, «Какие чувства испытывали первые и последние, стоящие в колонне?», «Что мешало выполнять упражнение?».

Упражнение «Глухонемой передатчик».

Материалы: листы бумаги, ручка.

Инструкция: все участники, кроме ведущего и одного участника, выходят за дверь. Ведущий при помощи мимики и жестов показывает участнику определенную фразу. Тот записывает ее, как понял и показывает следующему вошедшему. Тот тоже записывает, как понял, показывает другому участнику и так до конца. Каждый раз фраза пишется на отдельном листе. В конце необходимо зачитать фразы в обратном порядке, начиная с конца.

Обсуждение. Например, «Какие трудности возникли при выполнении упражнения?», «Какие чувства испытывали при выполнении задания?».

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Солнышко и дождик».

Материалы: солнышко и лучи, туча и капли, фломастеры.

Инструкция: участникам предлагается на солнечных лучах написать положительные моменты тренинга, т.е. что удалось, а на дождевых каплях – отметить то, что не получилось, как со стороны ведущего, так и со стороны участников.

Упражнение «Аплодисменты».

Инструкция: ведущий идет внутри круга, останавливается по очереди у каждого участника, остальные приветствуют его аплодисментами.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Ведущий: в завершении занятия мне хочется сказать вам о том, что наша жизнь измеряется яркими запоминающимися событиями и впечатлениями от них, а не количеством дней или лет. Я уверена, что ваша эмоциональная память сохранит атмосферу нашего занятия. Спасибо вам! До новых встреч!

Занятие 2.

Тема: тренинг эффективной коммуникации.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: повысить эффективность общения участников в педагогической сфере и улучшить взаимопонимание в группе.

Задачи:

1. Развитие способности к саморефлексии и самоанализу;
2. Развитие способности к пониманию и прогнозированию отношений, чувств и состояний человека в определенных ситуациях;
3. Формирование навыков успешного поведения в различных педагогических ситуациях.

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Здравствуй, уважаемый».

Упражнение – энергизатор.

II. Основная часть (60 минут).

Актуализация темы.

Упражнение «Эмоция».

Упражнение «Испорченный телефон».

Упражнение «Конфликты».

Упражнение «Печатная машинка».

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Как использовать».

Упражнение «Подарок».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на занятии, направленном на формирование навыков эффективного общения, которые являются значимым условием для успешной организации педагогического процесса, а также играют немаловажную роль для мотивации педагога.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на прошлом занятии. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Здравствуй, уважаемый».

Инструкция: ведущий предлагает участникам поприветствовать друг друга. Приветствие будет обращено к соседу справа. Вам необходимо поздороваться с ним: «Здравствуй, уважаемый, (называете тренинговое имя)!» и сопроводить это каким-нибудь жестом. Следующий участник также здоровается со своим соседом справа, при этом, повторяет жест, посвященный ему, и добавляет свой. И так по кругу. Новые жесты повторяться не должны. Последним здоровается в таком же формате тренер.

Упражнение – энергизатор.

Инструкция: по команде ведущего участникам необходимо построиться по определенному признаку, например, по размеру обуви, по месяцу рождения, по цвету глаз (от темных тонов до светлых).

Обсуждение. Например, «Что помогло построиться быстрее?».

Основная часть.

Цель: формирование навыков успешного поведения в различных педагогических ситуациях.

Актуализация темы.

Ведущий: Уважаемые коллеги, в ходе нашего занятия мы будем говорить о теме, касающейся каждого члена общества, мы будем говорить об общении. Особую роль оно играет в жизни педагога, поскольку его профессиональная деятельность неразрывно связана с коммуникацией. И для того, чтобы она была эффективной, нам необходимо не только уметь слушать другого человека, но и понимать его эмоции, намерения, которые стоят за словами. В связи с этим, давайте, определим – умеем ли мы понимать эмоции других и проявлять свои собственные.

Упражнение «Эмоция».

Группа садится в полукруг, и каждый из участников должен загадать свою психологическую загадку: при помощи выражения лица, позы, движений, жестов и некоторых нейтральных фраз изобразить задуманное им эмоциональное состояние, которое группе надо угадать.

Обсуждение. Например, Насколько точно удалось каждому участнику справиться с заданием? Какие средства наиболее выразительны?

Упражнение «Испорченный телефон»

Ведущий просит выйти из кабинета 10 участников, среди оставшихся, выбирается один участник, остальные – наблюдатели. Выбранному участнику ведущий зачитывает текст. Задача слушающего состоит в том, чтобы запомнить данный текст и передать его следующему участнику. Участники заходят по очереди — слушают и передают полученную информацию следующему участнику.

Пример текста:

Вас ждал и не дождался отец Сережи Петрова - Иван Петрович. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в кабинете директора решает вопрос насчет возможности поездки детей в Санкт-Петербург в во время учебного процесса, возможно, и каникулярного. Он просит Вас провести опрос родителей по поводу даты данной поездки – 26 февраля – 1 марта или 16 марта – 20 марта. Опрос необходимо провести не позднее 18 января, результаты сообщить председателю родительского комитета.

Обсуждение. Заметили ли наблюдатели, как искажалась участниками полученная информация? Какие способы повышения качества передачи информации существуют?

Ведущий: эффективной коммуникации в процессе педагогической деятельности достаточно часто мешают различные конфликтные ситуации, поэтому очень важно знать и применять на практике эффективные стратегии решения конфликтных ситуаций.

Упражнение «Конфликты».

Ведущий разбивает участников на пары, каждой из которых предлагается вариант конфликтной ситуации. Им необходимо в ходе обсуждения найти оптимальный способ выхода из данной ситуации. Затем организуется групповое обсуждение каждой конфликтной ситуации и предложенного способа выхода из нее.

Примеры ситуаций.

Ситуация 1

Урок русского языка. В класс приходит новый учитель. Он не познакомил учащихся со своими требованиями и при проверке домашнего задания требует рассказа правила наизусть. Один учащийся сообщил, что раньше они выполняли

задания на изученное правило и никогда не рассказывали его наизусть. За правило он получил «2». На следующий урок учащийся пришел без выполненного домашнего задания, хотя и был прилежным учеником. Учитель после опроса поставил ей 2. Следующий урок мальчик попытался сорвать, подговорив одноклассников прогулять урок. По просьбе учителя дети вернулись в класс, но отказались выполнять задания. После уроков дети обратились к директору с просьбой заменить им учителя по русскому языку и литературе.

Ситуация 2

Учитель недоволен плохой успеваемостью учащейся и дает ей возможность исправить оценки с помощью письменного сообщения, учащаяся соглашается и на следующий урок приносит письменное сообщение. Но оно не соответствует теме, внешний вид желает лучшего, так как сообщение все помято. Учитель возмущен еще сильнее и в резкой форме говорит, что это унижение его как учителя. Учащаяся демонстративно встает и начинает раскачивать ногами вперед и назад, держась за парту. Учитель сначала пытается усадить ее, но, не выдержав, хватается и выталкивает из класса, потом отводит к директору, оставляет девочку и уходит в класс.

Ситуация 3

Учитель истории после звонка задержал класс на перемене. В результате учащиеся опоздали на следующий урок — урок физкультуры. Разгневанный учитель физкультуры высказал свое негодование учителю истории, поскольку у него был запланирован зачет, требующий значительного количества времени. Разговор происходит в коридоре на повышенных тонах при большом количестве свидетелей.

Ситуация 4

Урок в 9-м классе. В ходе проверки домашнего задания учитель несколько раз вызывает одного и того же ученика, который на каждый вопрос отвечает молчанием. Раньше у него проблем с данным предметом не возникало. В результате учащийся получает неудовлетворительную оценку. Следующий урок учитель начинает с вопросов к этому же учащемуся, который опять не отвечает. В результате учитель удаляет его с урока. На последующих уроках ситуация повторилась, затем начались прогулы уроков, вызов родителей в школу. Родители выразили учителю недовольство тем, что он не смог найти подход к их сыну. Учитель в ответ высказал претензии в адрес родителей, что те не уделяют должного внимания сыну. Разговор продолжился в кабинете директора.

Ситуация 5

Во время родительского собрания папа одного из учащихся высказал критические замечания в адрес методов обучения и воспитания учителя. По мере развития диалога он начал выходить из себя, гневно выкрикивать оскорбительные замечания в адрес педагога. Вы не можете позволить родителю так вести себя. Что вы предпримете?

Ситуация 6

На улице вы неожиданно встречаете вашу коллегу, которая официально находится на больничном, но именно ее уроки Вам приходится заменять. Но Вы видите ее абсолютно здоровой. Что Вы предпримете?

Ситуация 7

В начале учебного года директор школы попросил вас временно выполнять обязанности завуча по учебно-воспитательной работе, обещав за это

дополнительную оплату. Но по истечении трех месяцев обещанная оплата не была вам начислена. Что Вы предпримете?

Ситуация 8

На перемене к вам подошла заплаканная ученица. По ее мнению, вы несправедливо выставили ей годовую оценку по вашему предмету. Что Вы предпримете?

Ситуация 9.

На уроке педагог несколько раз делала замечания ученику, который не занимался. На замечания он не реагировал, продолжал мешать другим, задавал нелепые вопросы окружающим его учащимся и отвлекал их от объясняемой учителем темы. Педагог сделала еще одно замечание и предупредила, что оно последнее. Она продолжила свое объяснение, но шорох и гул не стали меньше. Тогда учительница подошла к ученику, взяла с парты дневник и записала замечание. Далее урок был фактически сорван, так как ученик с большей силой продолжил общаться с одноклассниками, и учитель уже не мог его остановить.

Обсуждение: Например, Часто ли вы сталкиваетесь с предложенными ситуациями в педагогической практике? Какие конструктивные способы решения конфликтных ситуаций можете предложить?

Упражнение «Печатная машинка»

Ведущий предлагает участникам представить, что они являются буквами на клавиатуре большой печатной машинки. Распределяет между всеми участниками буквы. Далее произносит слово, в состав которого входят данные буквы. Участник, у которого первая буква данного слова, хлопает в ладоши, потом все участники вместе хлопают в ладоши. Затем хлопает в ладоши тот, у кого вторая буква слова, и снова общий хлопок и т. д. Когда машинка напечатает первое слово, ведущий сообщает следующее. Если машинка сделает ошибку, то участник начинают печатать слово с самого начала.

Обсуждение. Например, Что помогло успешно справиться с заданием? Какие проблемы возникли в ходе выполнения? Как их можно решить?

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Как использовать».

Ведущий делит участников на мини-группы по 3 человека. Каждая группа получает следующую инструкцию: «На тренинге мы получили много знаний и навыков, цель которых — облегчить нашу жизнь на рабочем месте. Но только вы сами можете принять решение о том, что именно и как использовать в реальной жизни и какие изменения вы планируете сделать. После того как вы набросаете идеи, один человек от каждой команды должен будет выступить и рассказать всем о том, что вы придумали». Каждая мини-группа предлагает свои идеи, после чего от каждой мини-группы выступает один человек, который рассказывает всей группе о том, что придумала его команда.

Упражнение «Подарок»

Ведущий: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе. Упражнение заканчивается аплодисментами.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятие 3.

Тема: мотивация профессиональной деятельности.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создание условий для формирования положительной, осознанной внутренней и внешней мотивации деятельности педагога.

Задачи:

1. Создание условия для совместного обсуждения мнений по вопросам внутренней и внешней мотивации;
2. Помощь в формировании собственной позиции учителя в использовании методов мотивации,
3. Расширение опыта овладения новыми приемами и способами повышения внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности педагога.

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Ледокол».

Упражнение «А я еду...».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Кластер».

Упражнение «Десять бесплатных способов мотивации».

Упражнение «Сосуды долга и права».

Упражнение «Вертикаль роста» + «4 вопроса планирования».

Упражнение «Слова –мотиваторы».

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Путаница».

Упражнение «Чему я научился».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на занятии, направленном на формирование внутренней и внешней мотивации деятельности педагога.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Ледокол».

Ведущий предлагает участникам по очереди назвать свое тренинговое имя и продолжить фразу: «Не хочу хвастаться, но люди говорят, что я ...»

Обсуждение. Например, Что Вы чувствовали, когда говорили о своих достижениях?

Упражнение «А я еду...».

Ведущий: участники группы сидят в кругу, один стул свободен. Сидящему слева игроку необходимо быстро пересесть на данный стул и произнести: «А я еду!». На его место сразу же передвигается второй со словами «А я рядом!», за ним третий в цепочке: «А я зайцем!». Четвертый, занимая освободившийся стул, говорит: «А я с ...», и называет тренинговое имя любого из участников, тот садится на его место. В месте, где круг разрывается, цепочка начинается снова, участники пересаживаются все быстрее и быстрее, и так - до необходимого накала.

Обсуждение. Например, Какие эмоции испытывали при выполнении задания? Что мешало справиться с выполнением инструкции?

Основная часть.

Цель: создание условий для формирования положительной, осознанной внутренней и внешней мотивации деятельности педагога.

Упражнение «Кластер».

Ведущий предлагает участникам на флипчарте лист, в центре которого написано слово мотивация. Участники по очереди называют слова, которые ассоциируются с данным словом, ведущий записывает на лист.

Обсуждение. Какой метод мотивации, на Ваш взгляд, распространен в школе чаще всего? В чем заключается метод «кнута» и «пряника»? Работает ли он для повышения мотивации? Есть ли у него побочные эффекты? Если да, то какие? Что Вы чувствуете, когда к Вам применяют такие методы мотивации?

Ведущий: Метод кнута и пряника относится к так называемой внешней мотивации. Особенность таких методов заключается в том, что они действуют до тех пор, пока есть стимул. Но когда воздействия нет, мотивация пропадает. Внешняя мотивация – мотивация с применением внешних стимулов.

Ведущий предлагает определить, что может выступать в качестве внешнего стимула. Для этого на слайде представлена экспресс-диагностика на выявление ведущего мотива профессиональной деятельности «Символы мотивации». Участникам предлагается выбрать один символ, который является наиболее приемлемым. Каждый из символов обозначает мотив деятельности.

Примеры символов:

«Золотая монета с изображением солнца» - материальная.

«Серебряная ладонь» – отношения в коллективе.

«Алмазная лестница» – карьерный рост.

«Изумрудная книга» – профессиональный рост.

«Сапфировый факел» – самореализация, отсутствие рутины.

«Платиновые часы» – гибкий график работы.

«Золотая стрела» – способность к продуцированию нового, новаторство, инновационный подход.

Обсуждение. Например, Стал ли для вас открытием мотив деятельности, зашифрованный в выбранном символе?

Упражнение «Десять бесплатных способов мотивации».

Ведущий разбивает участников на мини-группы, каждая из которых получает листы бумаги, на них в течение 10 минут необходимо представить как можно больше способов нематериальной мотивации. По истечению указанного времени группы соревнуются между собой – по очереди зачитывают способы, главное, чтобы они не повторялись. Одерживает победу группа, которая придумала больше всего способов.

Обсуждение. Например, Какие из представленных способов вы будете использовать для повышения уровня мотивации профессиональной деятельности?

Упражнение «Сосуды долга и права»

Ведущий: перед началом любой деятельности необходимо осознать, что испытывает человек – интерес (право), долг (обязанность). Если лидирующие позиции занимает интерес, то деятельность будет эффективнее, если долг, то человеку необходимо вырастить из него интерес.

Участники разбиваются на подгруппы, которым предлагаются различные ситуации. Например, незапланированный открытый урок, освоение новой комплексной программы, участие в конкурсе педагогического мастерства, назначение на должность классного руководителя или руководителя МО. Участникам подгрупп необходимо обсудить и определить, что может стать мотивом, чтобы мероприятие из статуса «долг» выросло в статус «интерес».

Представители групп озвучивают полученные результаты, происходит обсуждение в группе каждого варианта. Каждый участник определяет для себя подходящий вариант.

Упражнение «Вертикаль роста» + «4 вопроса планирования»

Ведущий предлагает участникам разбиться на пары и ответить на вопросы, представленные на слайде: Что ты хочешь достичь? Как ты поймешь, что достиг цели? Почему это цель важна для тебя? Как вы можете достичь цели? Что будет первым самым простым шагом.

Участники в парах отрабатывают каждый свою небольшую цель, выстраивая беседу по 4 вопросам. Работа в обе стороны. Обсуждение.

Упражнение «Слова –мотиваторы».

Ведущий предлагает участникам на индивидуальных листах записать слова, которые они себе говорят для повышения внутренней мотивации. Во второй части упражнения необходимо обменяться фразами, в процессе свободного движения, выясняя какие слова, фразы совпадают и делятся тем, что им понравилось у другого. Обсуждение.

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение: «Путаница».

Все участники становятся в круг и вытягивают вперед руки. После этого каждый участник должен взять своей рукой руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками соединиться с одним и тем же человеком. После того как все взялись за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, что бы все снова стояли в кругу.

Обсуждение. Например, Что было легко, а что тяжело? Кто вел себя активно, а кто ждал, пока все вокруг него распутаются?

Упражнение «Чему я научился».

Ведущий предлагает участникам большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями: Я научился... Я узнал, что... Я нашел подтверждение тому, что... Я обнаружил, что... Я был удивлен тем, что... Мне нравится, что... Я был разочарован тем, что... Самым важным для меня было...

Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений, представленных на плакате.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятие 4.

Тема: тренинг личностного и профессионального роста.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для формирования внутренней позиции успешного педагога.

Задачи:

1. Знакомство педагогов со своими личностными особенностями, которые могут выступать ресурсом воспитания обучающихся;
2. Осмысление своих личных интересов, ценностей;
3. Развитие групповой сплоченности, рефлексии и эмпатии.

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Приветствие».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Успешный педагог».

Упражнение «Три цвета личности».

Упражнение «Счет».

Упражнение «Я учусь у тебя...».

Упражнение «Я все могу».

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Я желаю себе...».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на тренинге личностного и профессионального роста.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Приветствие».

Участники делятся на пары, первые номера становятся внутренним кругом, вторые – внешним. Первые номера остаются на месте, вторые – передвигаются вокруг них по часовой стрелке, при этом каждая пара произносит стихотворение-приветствие и выполняет соответствующие действия (повторяют за ведущим).

Здравствуй, друг! Здороваются за руку. Как ты тут! Хлопают по плечу друг друга. Где ты был? Дергают за ушко друг друга. Я скучал! Кладут руки себе на сердце. Ты пришел! Разводят руки в стороны. Хорошо! Обнимаются.

Обсуждение. Например, Какие чувства испытывали участники внешнего/внутреннего круга?

Основная часть.

Цель: формирование внутренней позиции успешного педагога.

Упражнение «Успешный педагог».

Ведущий делит участников на три группы и предлагает каждой из них составить словесный портрет успешного педагога в течение 10 минут.

Составленный список качеств передают другой группе, которая решает – с какими качествами они согласны, а с какими нет. Какие качества могут добавить в список? После этого представитель каждой группы озвучивает получившийся словесный портрет. Обсуждение и принятие качеств успешного педагога.

Упражнение «Три цвета личности».

Ведущий раздает каждому участнику три небольших листочка разного цвета и объясняет значение каждого цвета. Зеленый – как все в группе, желтый – как некоторые из присутствующих, красный – как никто из участников группы. После этого каждый из участников записывает на соответствующих листочках качества, которые есть у него. Затем ведущий предлагает взять в руки листочек, на котором представлены черты, как у всех присутствующих, черты озвучиваются, наиболее часто встречающиеся выписываются на флипчарт. Подобным образом обсуждается содержание листочков «как некоторые» и «как никто больше». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем - с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает неповторимым в данной группе.

Обсуждение. Например, Какое качество личности было найти у себя труднее всего и почему? Как вы думаете, что дают педагогам такие групповые формы работы?

Упражнение «Счет».

Участники тренинга сидят в кругу. Ведущий называет числа, сразу после этого должны будут встать столько человек, сколько назвал ведущий. Сесть они могут только после того, как ведущий скажет: «Спасибо».

Обсуждение. Например, Что помогало нам справляться с поставленной задачей и что затрудняло ее выполнение? На что вы ориентировались, когда принимали решение вставать?

Упражнение «Я учусь у тебя...».

Ведущий объясняет участникам задание, для выполнения которого им необходимо бросать друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

Обсуждение. Например, Какие трудности возникли при выполнении упражнения? Чем они вызваны?

Упражнение «Я все могу».

Ведущий предлагает участникам подумать о трех вещах, которым они хотели бы научиться или хотели бы выполнять лучше всех. Например, «Я очень хорошо шью», «Я отлично плаваю». Возьмите лист бумаги и напишите эти фразы на нем большими буквами. Затем продемонстрируйте свой плакат всем участникам, расскажите, что на нем написано. Возьмите эти плакаты домой, чем чаще вы будете смотреть на них, тем легче будет добиваться того, чтобы эти слова стали правдой.

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Я желаю себе...»

Ведущий и участники тренинга встают в круг. Ведущий: «Мы закончили тренинг. Надеюсь, что он был полезен для вас, и вы нашли для себя какие-нибудь точки личностного роста. Предлагаю вам упражнение, которое поможет вам закрепить эти открытия. У меня в руках мяч. Мы будем передавать его друг другу. Тот, у кого мяч оказывается, громко произносит свое имя и говорит: «Я желаю себе в личностном плане...» и произносит, то, что он желает себе. Это довольно важный момент в тренинге и я прошу поддерживать стремление наших коллег аплодисментами.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятие 5.

Тема: тренинг личностного и профессионального роста.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для формирования внутренней позиции успешного педагога.

Задачи:

1. Развитие осознанного стремления к успеху и преодолению профессиональных затруднений;
2. Осмысление своих личных интересов, ценностей;
3. Развитие групповой сплоченности, рефлексии и эмпатии.

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Апельсины».

Упражнение «Коленвал».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Быть педагогом - это ...».

Упражнение «Афоризмы – метафоры»

Упражнение «Профессиональный герб».

Упражнение «Рисунок будущего»

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Подведение итогов».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на тренинге личностного и профессионального роста.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Апельсины».

Участники тренинга сидят в общем кругу. Первый участник представляется и называет что-то, что он любит. Данное существительное должно начинаться с

той же буквы, что и имя этого участника. Например, участница по имени Анна может сказать: «Меня зовут Анна, и я люблю апельсины». Следующий участник повторяет то, что сказал первый, и добавляет информацию о себе. Например: «Это Анна, которая любит апельсины, а я Полина, и я люблю путешествовать». Каждый последующий участник повторяет все, что сказали до него, и добавляет информацию о себе.

Обсуждение. Не требуется.

Упражнение «Коленвал».

Все участники сидят в кругу, ведущий принимает участи в упражнении. Каждый участник кладет свою правую руку на левое колено соседа справа, а левую руку — на правое колено соседа слева. Далее ведущий произносит: «Волна пошла по часовой стрелке» и хлопает левой ладонью по колену соседа. «Волна», с хлопками каждого участника каждой ладонью по каждой коленке соседа, должна вернуться к тренеру. Усложнение упражнения: сначала тренер отправляет левой рукой волну по часовой стрелке, и сразу же — еще одну, правой рукой против часовой стрелки.

Обсуждение: Не требуется.

Основная часть.

Цель: формирование внутренней позиции успешного педагога.

Упражнение «Быть педагогом – это ...»

Участники тренинга сидят в кругу, первый участник продолжает фразу: «Педагогом быть хорошо, потому что ...». Следующий участник продолжает: «Педагогом быть плохо, потому что ...» и т. Д. После выполнения упражнения участники обмениваются впечатлениями.

Обсуждение. Например, Что позволило посмотреть по-другому на профессию педагога? Было что-то для кого-то неожиданным? Было кому трудно найти что-то негативное или позитивное?

Упражнение «Афоризмы – метафоры».

Участникам тренинга ведущий предлагает выбрать один афоризм из списка. Данный афоризм должен отражать профессиональное кредо или жизненный девиз. Афоризмы: Капля долбит камень не силой, а частотой. Чем больше у меня работы, тем больше я учусь. Один алмаз полирует другой. Не мыслям нужно учить, а мышлению. Дайте детству созреть в детстве. Лучше изучить лишнее, чем ничего. Идти к цели через опыт и учитесь на ошибках. Даруй свет, и тьма исчезнет сама. Понимание – начало согласия. Делай свое дело и познай самого себя. Час работы научит большему, чем день объяснений. Наша личность – это сад, а наша воля – его садовник.

Обсуждение. Например, Было ли упражнение трудным? Что вызвало затруднения?

Упражнение «Профессиональный герб».

Ведущий предлагает каждому участнику изобразить контур профессионального герба. Затем каждый индивидуально заполняет его содержанием, определяя отдельные моменты профессиональной деятельности. Например, событие, которое является знаменательным в профессиональной деятельности. Событие, которое запомнилось как самое негативное в профессиональной деятельности. Черты личности, которые помогают в успешной профессиональной деятельности. Главное условие – заполнять содержание

профессионального герба необходимо рисунками, а не словами. Готовые рисунки развешиваются на доске.

Обсуждение. Например, Что могут рассказать изображения на гербе о его владельце? Почему внутреннее содержание рисунков столь различно?

Упражнение «Рисунок будущего»

Ведущий предлагает участникам тренинга нарисовать свою будущую профессиональную деятельность так, как они хотят, чтобы она сложилась. Необходимо указать дороги, ведущие к вершинам, на которые хотят взойти участники. По результатам – картинная галерея.

Обсуждение. Например, Реально ли профессиональное будущее, представленное на рисунке? Зависит ли оно только от педагога?

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Подведение итогов».

Ведущий делит участников на 3 группы. Первая группа готовит выступление – основные пункты, рассмотренные на тренинге. Вторая группа – меры, которые необходимо предпринять для профессионального роста. Третья – препятствия, которые могут возникнуть на пути профессионального роста, как их преодолеть. За 10 минут необходимо обсудить идеи, их презентацию. Можно использовать листы бумаги для схем, рисунков и т.п. После этого один представитель от каждой группы презентует всем соображения своей группы.

Обсуждение. Например, Может ли группа добавить что-то к сказанному, с какими идеями участники согласны, а с какими — нет?

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятия 6.

Тема: тренинг профилактики эмоционального выгорания.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для профилактики эмоционального выгорания.

Задачи:

1. формирование умения осознавать состояние эмоционального выгорания и навыков выхода на ранних его стадиях за счет актуализации личностных ресурсов;
2. создание условий для актуализации личностных ресурсов стрессоустойчивости, формирование навыков регуляции психоэмоциональных состояний;
3. сплочение педагогического коллектива.

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Первая буква имени».

Упражнение «Если весело живется – делай так».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Маркеры выгорания».

Упражнение – раскрепощение «Хор».

Упражнение «Колесо жизни».

Упражнение «Неожиданный гость».

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Полезные советы».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на тренинге, направленном на профилактику эмоционального выгорания.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Первая буква имени».

Первый участник называет свое имя. Следующий участник на первую букву имени, назвавшего произносит позитивное и желательно уменьшительно-ласкательное прилагательное, характеризующее обладателя имени (например, первый участник говорит «Наталья», второй участник говорит «начитанная»). Далее второй участник называет свое имя, а следующий – прилагательное, и так до последнего участника.

Обсуждение. Не требуется.

Упражнение «Если весело живется - делай так».

Вся группа сидит на стульях по кругу, водящий (им может быть по очереди каждый из участников) задает какое-либо веселое движение (хлопки, притопы, щелканье языком), остальные все вместе повторяют его, произнося при этом: «Если весело живется, делай так». Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не побудет ведущим.

Обсуждение. Не требуется.

Основная часть.

Цель: профилактика эмоционального выгорания.

Упражнение «Маркеры выгорания».

Ведущий: «У каждого из вас таблицы, в которых отмечены этапы эмоционального «выгорания». В первом столбце обозначены этапы выгорания. Во втором – симптомы или «маркеры» каждого этапа. Я предлагаю вам поработать индивидуально в третьем столбце «Мой опыт». Постарайтесь вспомнить были или есть в настоящее время указанные «маркеры» каждого этапа у вас лично в какой-либо сфере жизни (работа, семья). Если были, то напротив маркера ставим «+», и сокращенно указываем в какой именно. Если нет – то соответственно ставим знак «-»».

После заполнения таблицы объединитесь в пары в произвольном выборе. Постарайтесь обсудить следующее: Наличие эмоционального «выгорания» у вас и если есть, то на каком этапе? В какой сфере жизни мне это мешает/мешало?

Обсуждение. Например, Какие сложности возникли в процессе выполнения задания?

Упражнение – раскрепощение «Хор»

Участники делятся на 3 группы, вытягивают по 2 карточки, поют песню «В лесу родилась елочка» по заданию: африканские аборигены, индийские йоги, кавказские горцы, оленеводы Чукотки, индейцы племени апачи, английские джентльмены.

Упражнение «Колесо жизни».

Ведущий: перед вами карты-схемы «Колесо моей жизни». Определите удовлетворенность разными сферами своей жизни по 10-балльной шкале. Ноль будет означать полную неудовлетворенность. Десять - максимально возможную удовлетворенность. Отметьте прямо на Колесе свою оценку каждой сферы вашей жизни. Сделать это очень просто. Колесо напоминает дерево с годовыми кольцами. Точка в центре - это нулевая удовлетворенность. Внешнее кольцо - это «десятка», т.е. максимальная удовлетворенность. В каждом секторе подчеркните дугу, соответствующую вашей оценке. Возьмите цветной карандаш и заштрихуйте все пространство, которое попало в сферу удовлетворенности. У нас получилась геометрическая фигура. Это и есть колесо, на котором вы «едете» по жизни. Как вам нравится езда на таком колесе?

- Личная жизнь, семья
- Работа, карьера, дело
- Финансы, доход
- Образование, саморазвитие, личностный рост
- Отношения, общение
- Здоровье, внешность, спорт
- Свободное время
- Отдых, развлечение, хобби

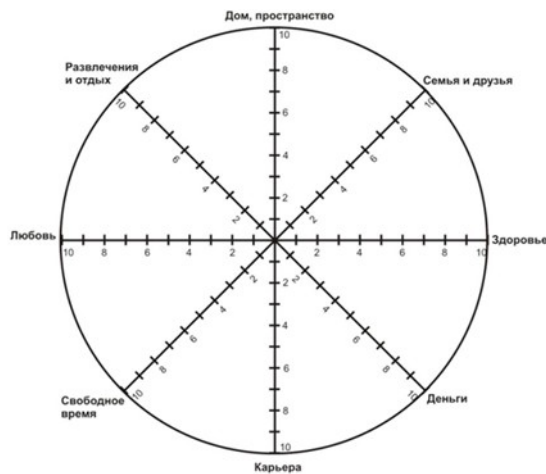


Рисунок D.1- Карта- схема «Колесо жизни»

Обсуждение. Например, Каким должно быть ваше колесо жизни, чтобы жизнь была комфортной и гармоничной? Может ли какая-то из сфер служить для вас ресурсной, если вы чувствуете, что начинаете эмоционально «выгорать»? и т.д.

Упражнение «Неожиданный гость».

Ведущий делит участников на две группы – первая образует внутренний круг, вторая – внешний. Участники стоят лицом друг к другу. Наружный круг передвигается по часовой стрелке. Необходимо изобразить встречу гостя и хозяина. Гость и хозяин чередуются. Примеры ситуаций: пришла соседка за солью, участковый, дальняя родственница из деревни, человек ошибся адресом, лучшая подруга, доставщик пиццы.

Обсуждение. Например, Возникли ли сложности в ходе выполнения упражнения? Если – да, то какие и почему?

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Бесплатные советы».

Участники тренинга сидят в общем кругу, каждый участник пишет сверху свое имя, после этого передает его участнику, сидящему справа. Тот в течение одной минуты пишет рекомендации, которые он мог бы дать человеку, лист с именем которого он получил. Рекомендации касаются темы тренинга. После этого все листы по команде тренера передаются дальше направо. Следующий сосед добавляет свои рекомендации. Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не получит назад свой собственный лист с написанными на нем рекомендациями от каждого члена группы.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятия 7.

Тема: тренинг профилактики эмоционального выгорания.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для профилактики эмоционального выгорания.

Задачи:

1. формирование умения осознавать состояние эмоционального выгорания и навыков выхода на ранних его стадиях за счет актуализации личностных ресурсов;

2. создание условий для актуализации личностных ресурсов стрессоустойчивости, формирование навыков регуляции психоэмоциональных состояний;
3. сплочение педагогического коллектива.

Структура:

- I. Вступительная часть (15 минут).
 - Упражнение «Найди такого же».
 - Упражнение все как один».
- II. Основная часть (60 минут).
 - Упражнение «Дорога к своему Я».
 - Упражнение «Тыр-тыр, пулемет».
 - Упражнение «Ведро мусора».
- III. Заключительная часть (15 минут).
 - Упражнение «Подведение итогов».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на втором тренинге, посвященном проблеме эмоционального выгорания.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Найди такого же».

Ведущий просит каждого участника на листе бумаги записать: любимого актера, любимый цвет, любимое блюдо, хобби, страну, которую хотел бы посетить, количество братьев и сестер, количество лет на последнем месте работы. После этого каждому из участников нужно найти в группе одного или нескольких участников, с которыми у него совпадает хотя бы один из перечисленных пунктов, и таким образом объединиться в группы или в пары.

Обсуждение. Не обязательно.

Упражнение «Все как один».

Участники стоят в кругу, ведущий считает до трех. На счет три каждый участник должен выкинуть определенное число пальцев на одной руке. Ведущий повторяет счет до тех пор, пока все не станут выкидывать одно число. Договариваться между собой нельзя.

Обсуждение. Не требуется.

Основная часть.

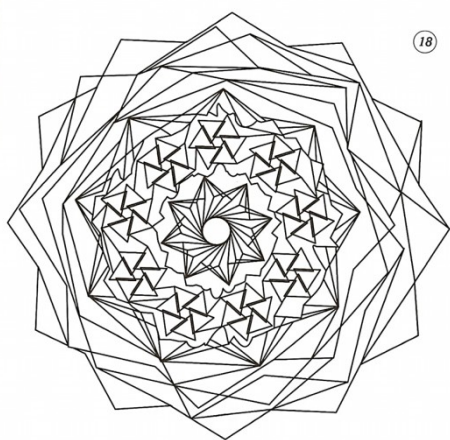
Цель: профилактика эмоционального выгорания.

Упражнение «Дорога к своему Я».

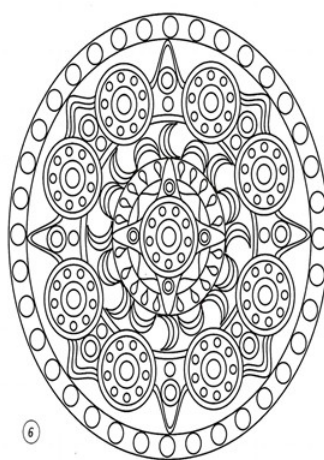
Ведущий: Вам заранее были разосланы мандалы, из которых вы должны были выбрать понравившуюся. Мандала - буддийский сакральный символ, означающий «круг» или «центр» сегодня все чаще используют в техниках личностного развития. Люди интуитивно научились успокаивать свой ум и душу с помощью изображений в круге, используя их как способ снова сблизиться с

природой. Творческая работа с мандалами может помочь человеку укрепить связь между сознательным и бессознательным «Я». Потребность рисовать мандалы, особенно во время трудных периодов, возможно, означает, что бессознательное «Я» хочет быть защитником сознательного «Я». Посмотрите значение выбранной вами мандалы. В нашей жизни нет случайностей. Кто знает, может работа с мандалой к чему-то вас приведет, что-то поможет осознать.

Возьмите цветные карандаши. Посмотрите в центр мандалы. Какие чувства у вас возникают в этот момент? Позвольте своим мыслям плыть спокойно. Работу начинайте с центра и постепенно продвигайтесь к краям мандалы. Цвета можно выбирать произвольно, можно вообще с закрытыми глазами, а может вам хочется использовать определённый цвет. Если вам хочется добавить свои фигуры или узоры – добавляйте, если вы хотите выйти за пределы мандалы - делайте это смело». (Музыкальное сопровождение).



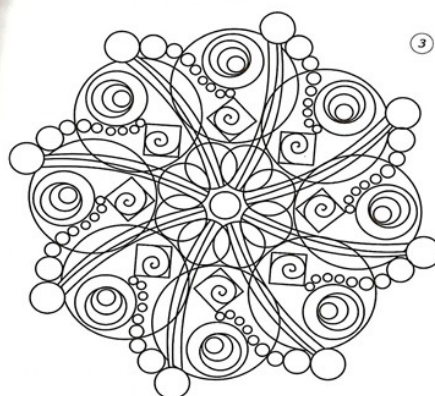
Очищение от негатива



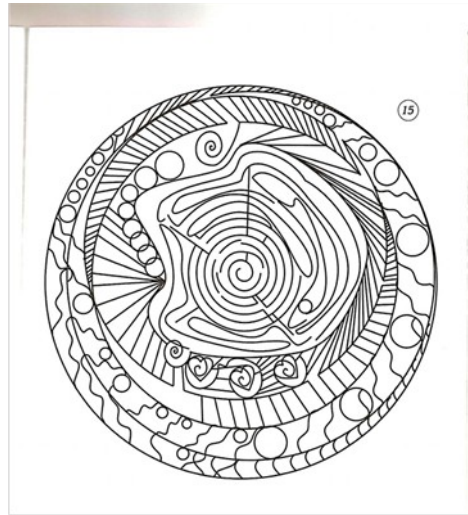
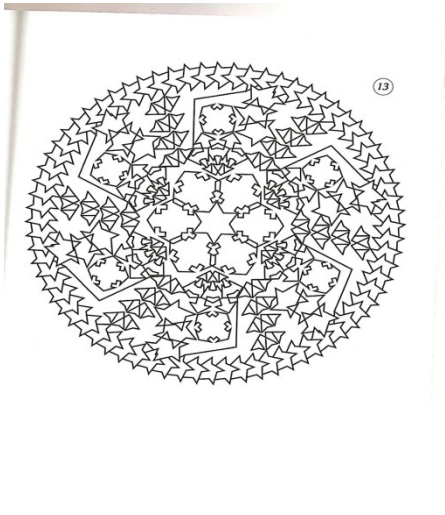
Финансовая свобода



Защита от злости и агрессии



Генератор идей



Здоровье

Выход из сложной ситуации

Рисунок D.2 – Примеры мандалы для упражнения «Дорога к своему –Я»

Обсуждение. Как вы себя чувствуете? Что нового для себя определили во время работы с мантрами? Есть ли чувство незавершенности темы?

Упражнение «Тыр-тыр, пулемет».

Ведущий объясняет правила: «Необходимо громко, хором произнести детский стишок, сопровождая каждую строчку определенными движениями. Произносить нужно по слогам: ТЫР-ТЫР, ПУ-ЛЕ-МЕТ (сжатые кулаки выставить вперед, в такт стихам «строчить» из воображаемого пулемета), ВЫ-ШЕ КРЫ-ШИ СА-МО-ЛЕТ (руки прямые, в стороны, вращать вперед, изображая вираж самолета). БАЦ! АР-ТИЛ-ЛЕ-РИ-Я (удар с размаху кулаком по собственной ладони)! СКА-ЧЕТ КА-ВА-ЛЕ-РИ-Я (прыгать на месте, при этом повернуться вокруг своей оси и махать воображаемой саблей!)»

Обсуждение. Не требуется.

Упражнение «Ведро мусора»

Ведущий ставит символическое ведро для мусора. Участники тренинга размышляют над тем, зачем человеку мусорное ведро, почему его необходимо постоянно освобождать. Приходят к выводу о том, что, если не выбрасывать мусор, то человек может заболеть. Если не избавляться от ненужных, грустных, отрицательных чувств, то человек точно также может заболеть. Ведущий предлагает написать на листочках старые ненужные обиды, страхи, негативные воспоминания, разорвать листочки и выбросить их в мусорное ведро. В нем они перемешиваются и убираются.

Обсуждение. Например, Легко ли было расстаться со своими страхами, обидами, неприятными воспоминаниями? Какие эмоции испытали после расставания с ними?

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Упражнение «Подведение итогов».

Ведущий делит участников на 3 группы. Первая группа готовит выступление – основные пункты, рассмотренные на тренинге. Вторая группа –

меры, которые необходимо предпринять для профилактики эмоционального выгорания. Третья – препятствия, которые могут возникнуть на пути профилактики эмоционального выгорания, как их преодолеть. За 10 минут необходимо обсудить идеи, их презентацию. Можно использовать листы бумаги для схем, рисунков и т.п. После этого один представитель от каждой группы презентует всем соображения своей группы.

Обсуждение. Например, Может ли группа добавить что-то к сказанному, с какими идеями участники согласны, а с какими — нет?

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятия 8.

Тема: тренинг стрессоустойчивости.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для повышения уровня стрессоустойчивости педагогов.

Задачи:

1. развитие навыков концентрации внимания в сложных стрессовых ситуациях;
2. развитие способности управлять своими эмоциями;
3. создание условий для формирования у педагогов потребности в организации работы по развитию саморегуляции;
4. поддержка психологического здоровья педагогов

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Волк в овечьей шкуре».

II. Основная часть (60 минут).

Упражнение «Я и стресс».

Информационный блок «Стресс».

Упражнение «Копилка радости».

Упражнение «Портрет стрессоустойчивого человека».

III. Заключительная часть (15 минут).

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на очередном занятии, посвященном проблеме стрессоустойчивости педагогов.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Волк в овечьей шкуре».

Ведущий раздает участникам листы бумаги, они пустые, кроме одного, на нем написано «Волк в овечьей шкуре». Участникам необходимо вычислить, кто из них окажется волком. Для достижения поставленной цели они хаотично

передвигаются по комнате и задают друг другу вопросы, ответом на которые могут служить только слова «да», «нет», «я не хочу отвечать на этот вопрос». При этом, волк должен на все вопросы давать неправильные ответы. Если в группе за 5 минут не удастся найти волка, то дается еще 5 минут, чтобы совместными усилиями участники определили, кто является волком в овечьей шкуре.

Обсуждение. Не обязательно.

Основная часть.

Цель: создание условий для формирования у педагогов стрессоустойчивости.

Упражнение «Я и стресс».

Упражнение «Я и стресс»

Ведущий просит участников нарисовать рисунок «Я и стресс». Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого захотите. Участники рисуют в течение 4-5 минут. После этого ведущий начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают мысленно, не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух. После каждого вопроса участникам предоставляется от 15 до 40 секунд для внесения изменений и дополнений в рисунок.

Вопросы:

1. Обратите внимание на то, какой цвет вы используете в рисунке? Что он значит именно для вас?
2. Отметьте буквой Я место на рисунке, где вы изобразили себя.
3. Как вы изобразили стресс?
4. Посмотрите, сколько места занимаете на листе вы и сколько – стресс. Как вы считаете - почему?
5. Совпадают ли цвета при изображении стресса и вас?
6. Определите, в какой части листа оказалось ваше изображение, если мысленно лист разделить напополам горизонтальной и вертикальной чертами?
7. Есть ли у вас опора под ногами? Есть ли в реальной жизни люди, на которых вы можете опереться?
8. Какие личностные качества помогают вам бороться со стрессом?
9. Что можно сделать для того, чтобы ваше состояние в стрессовой ситуации стало лучше?
10. Какие еще ресурсы вы видите в этом рисунке или хотите добавить в него?

Обсуждение. Например, Какие впечатления у вас сложились от вашего рисунка? Что нового вы открыли в себе в процессе рисования?

Информационный блок «Стресс».

Упражнение «Копилка радости».

Ведущий сообщает участникам, что одним из лучших способов борьбы со стрессом являются наши увлечения, любимые занятия. Обычно у человека присутствует 2 – 2 хобби, на которые не всегда удается в повседневных заботах найти время. Но ведь существует значительное число других возможностей, которые дают возможность человеку отдохнуть и восстановить силы. У каждого из вас есть пустой лист бумаги, ваша задача – вспомнить и записать 5 дел, которые являются для вас привычными и доставляют вам радость (общение с животными, вкусная еда, любимая музыка, полноценный сон, баня и т.п.). Расставьте цифры от 1 до 5 в зависимости от того, какое занятие для вас самое лучшее. Это – ваша копилка радости, ваш ресурс, который вы можете использовать в повседневной

жизни для восстановления сил. Желающие могут поделиться с окружающими своей копилкой радости.

Обсуждение. Например, Возникли ли сложности при определении дел, которые доставляют радость? Задумывались ли вы об этом раньше?

Упражнение «Портрет стрессоустойчивого человека».

Ведущий предлагает каждому участнику записать на листе бумаги два качества, которые помогают ему бороться со стрессом. Затем он делит участников на подгруппы, в которых составляется портрет стрессоустойчивого человека. В нем обязательно должны быть два качества от каждого участника. После составления целостного портрета представитель каждой группы озвучивает получившиеся результаты. Качества фиксируются ведущим на флипчарте. После этого происходит групповое обсуждение программы, направленной на формирование стрессоустойчивой личности.

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Ведущий делит всех участников на 6 мини-групп, каждая из которых в течение 5 минут должна придумать максимум прилагательных – определений, которые подходят к проведенному тренингу.

Ритуал прощания. Участникам предлагается попрощаться друг с другом со следующими фразами: «Я тебе благодарна за то, что...»

Занятия 9.

Тема: тренинг саморегуляции.

Возраст: педагоги.

Состав группы: 18 человек.

Цель: создать условия для сохранения и укрепления психического здоровья, формирования психологической устойчивости и мотивации к личностному самосовершенствованию.

Задачи:

1. обучение приемам и способам психической саморегуляции;
2. развитие и формирование базовых навыков психической саморегуляции, повышение контроля над жизненными событиями;
3. содействие активизации личностных ресурсных состояний;
4. снижение уровня эмоционального напряжения;

Структура:

I. Вступительная часть (15 минут).

Упражнение «Поменяйтесь местами»

II. Основная часть (60 минут).

Информационный блок «Понятие и виды саморегуляции».

Упражнение «Психологическая зарядка».

Упражнение «Танец отдельных частей тела».

Упражнение «Погода».

Аутотренинг.

Упражнение «Раскраска антистресс».

III. Заключительная часть (15 минут).

Упражнение «Чему я научился».

Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Ход работы:

Вступительная часть.

Цель: настрой на занятие, развитие сплоченности в группе и сотрудничества.

Ведущий: Добрый день! Мы продолжаем наши встречи в рамках программы тренингов. Я рада приветствовать вас на заключительном занятии, посвященном проблеме саморегуляции педагогов.

С этой минуты вы становитесь участниками тренинга, что предполагает соблюдение определенных правил, которые мы с вами утвердили на предыдущих занятиях. Участники вспоминают данные правила, после этого ведущий обращает внимание на флипчарт, на котором данные правила зафиксированы (остаются в поле зрения участников на протяжении всего тренинга).

Упражнение «Поменяйтесь местами».

Все участники тренинга сидят в кругу, ведущий убирает свой стул и объясняет, что он будет называть качество, предмет и те, у кого оно есть должны будут поменяться местами. Тот, кто не успевает занять место, становится ведущим. Каждый новый кон игры начинается словами «Меняются местами те, кто...».

Меняются местами те, кто:

- у кого есть домашние животные.
- работает всю жизнь в одном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу;
- работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства;
- уже устал работать.
- у кого после работы ни на что не хватает сил.

Обсуждение необязательно. Ведущий обращает внимание на то, что последние две смены мест были связаны с влиянием внешних факторов на внутреннее состояние человека. Для того, чтобы внутренняя гармония не исчезала человеку необходимо владеть навыками саморегуляции, т.е. воздействия человека на самого себя с помощью мыслительных образов и слов.

Основная часть.

Цель: создание условий для формирования у педагогов навыков саморегуляции.

Информационный блок «Понятие и виды саморегуляции»

Упражнение «Психологическая зарядка».

Ведущий предлагает участникам одновременно выполнять движение и произносить определенную фразу. Каждое движение повторяется 3 – 4 раза.

1 И.П. стоя, свести лопатки, улыбнуться, подмигнуть поочередно левым и правым глазом: «Очень я собой горжусь, я на многое гожусь!»

2 И.П. стоя, положить на лоб сначала левую ладонь, затем правую: «Я решаю любые задачи, ведь со мною любовь и удача!»

3 И.П. встать на цыпочки, поднять руки, сомкнуть их над головой в кольцо: «Я согрета солнечным лучиком и достойна самого лучшего!»

4 И.П. стоя, руки в стороны, кулаки сжать, делать вращения руками: «На моем пути нет преграды, и все получается так как мне надо!»

5 И.П. стоя, руки на поясе, делать наклоны вправо-влево, улыбнуться: «Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и Я помогу!»

6 И.П. подпрыгивать на правой ноге, затем на левой: «Я бодрa и энергична, все дела идут отлично!»

7 И.П. стоя, руки на поясе, делать наклоны вперед-назад: «Ситуация мне подвластна, мир прекрасен, Я - прекрасна!»

8 И.П. стоя, сложить руки в замок на животе, сделать глубокий вдох-выдох: «Вселенная мне улыбается, все и всегда у меня получается!».

Обсуждение. Например, Какие эмоции испытывали во время выполнения упражнений? Изменилось ли эмоциональное состояние после выполнения?

Ведущий предлагает участникам тренинга несколько упражнений, которые помогут в развитии навыков саморегуляции педагога.

Упражнение «Танец отдельных частей тела».

Участники становятся в круг, звучит музыка, и ведущий называет по очереди части тела, которые будут танцевать: кисти рук, руки, голова, плечи, живот, ноги. Задача участников состоит в том, чтобы максимально использовать в танце названную часть тела.

Упражнение «Погода».

Ведущий делит участников на пары, в которых один участник поворачивается спиной к другому. Его спина играет роль бумаги, на которой второй участник – художник рисует сначала теплый ласковый ветер; усиливающий ветер; дождь; сильный ливень, переходящий в град; снова ветер, переходящий в теплое солнышко, согревающее всю землю в конце ласковое теплое солнышко, согревающее всю землю. После этого участники меняются местами.

Обсуждение. Например, Что вы чувствуете?

Аутотренинг.

Ведущий предлагает участникам выполнить упражнения, направленные на расслабление.

«Спящий котенок» (на расслабление мышц): котенок ложится и засыпает. У него мерно поднимается и опускается животик.

«Насос и мяч» - игра проходит в парах. Один участник – большой надувной мяч, другой насосом надувает этот мяч. Мяч стоит, обмякнув всем телом, на полусогнутых ногах; руки, шея расслаблены. С каждой подачей воздуха мяч надувается все сильнее. После того, как мяч надут, из насоса выдергивается шланг, и мяч опять обмяк, вернулся в исходное положение. Участники меняются ролями.

«Снятие напряжения» (на снятие тонуса, стабилизацию физического и психоэмоционального состояния): сядьте удобно на стуле, левая рука на колене, правая – на животе. Дышите носом. На вдохе надувайте живот. Задержите дыхание, медленно выдыхайте. Упражнение выполняется несколько раз.

Обсуждение. Например, Какие испытываете ощущения после выполнения упражнений? Возникли ли сложности в процессе выполнения упражнений?

Упражнение «Раскраска антистресс».

Ведущий сообщает участникам, что отличным способом избавиться от скопившегося за день напряжения является раскраска – антистресс. Участникам предлагается один из вариантов такой раскраски, цветные карандаши. Под музыку участники раскрашивают картинку.



Рисунок D.3 – Пример раскраски для упражнения «Раскраска антистресс»

Обсуждение. Например, Как вы себя чувствовали, когда раскрашивали рисунок? Какие цвета выбрали и почему? Какие мысли у вас возникают при взгляде на это рисунок?

Заключительная часть.

Цель: подведение итогов, рефлексия.

Ведущий: Вот и подошло к концу последнее занятие нашей программы. Я предлагаю вам взять большой лист бумаги, на котором представлены неоконченные предложения:

Я научился...

Я узнал, что...

Я нашел подтверждение тому, что...

Я обнаружил, что...

Я был удивлен тем, что...

Мне нравится, что...

Я был разочарован тем, что...

Самым важным для меня было...

Вам необходимо подумать и дописать любые 2 предложения, представленные на плакате.

Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Ведущий сообщает о том, что все хорошо поработали на занятиях, поэтому каждый из вас заслуживает аплодисментов. Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, постепенно подходит к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Огромное спасибо всем за работу! До новых встреч!!

Подтверждение соблюдения правил заимствования.



Список источников:

Надёжно проверено
anti-plagio.ru