

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования города Владикавказа»
Структурное подразделение «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи диагностики и консультирования
«Доверие»**

362048 РСО – Алания, г. Владикавказ, пр. Доватора, 43, корп. 1,
тел. 8 (8672) 52-97-68, тел. 8 (8672) 52-98-71.

E-mail: doverieglobalalania@yandex.ru, <http://www.c-doverie.ru>

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

Номинация VI:

**«Программы работы психолога с педагогическими коллективами и
педагогами»**

Название программы:

Психолого-педагогическая программа
«Союз профессионалов»

Авторский коллектив:

№	Ф.И.О. автора	Должность
1	Соболева Оксана Ониковна	Педагог-психолог
2	Агаева Алана Сослановна	Педагог-психолог
3	Кабулова Нона Отаровна	Педагог-психолог
4	Хатаева Зоя Валерьевна	Педагог-психолог
5	Гобаева Илона Робертовна	Педагог-психолог

Контактная информация:

Контактное лицо	Гобаева Илона Робертовна
Электронная почта	ilka08@mail.ru
Телефон рабочий	8 (8672) 52-56-70
Адрес	362048, РСО – Алания, г. Владикавказ, пр. Доватора, 43, корп. 1

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	3
Практическая актуальность программы	5
Отличительная особенность и новизна программы	6
Целевая аудитория	6
Целевая группа	6
Сведения о сфере применения	7
Типы трудностей и проблемы	7
Описание проблемной ситуации	7
Цель и задачи программы	8
Длительность реализации программы	8
Этапы и алгоритм реализации программы	9
Научно-методические и нормативно-правовые основы программы	10
Методическое обеспечение реализации программы	12
Структура занятий	13
Кадровое обеспечение	13
Учебно-методическое оснащение и материально - техническое обеспечение программы	14
Обоснование использования дистанционных технологий	14
Содержание программы	15
Календарный учебный график занятий	15
Учебно-тематический план программы	15
Описание и источники психодиагностического инструментария	17
Измеряемые конструкторы и критерии оценки планируемых результатов программы	18
Ожидаемые результаты реализации программы	20
Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы	20
Описание способов, обеспечивающих гарантию прав участников программы	21
Система организации внутреннего контроля реализации программы ..	22
Возможные риски	22
Факторы, влияющие на достижение результатов программы	22
Сведения о практической апробации программы	23
Опыт реализации программы: итоги и перспективы	24
Критерии оценки достижения планируемых результатов программы ..	27
Обобщенные результаты эффективности работы по программе	28
Список литературы	36
Перечень лицензионных электронных образовательных ресурсов	37
Приложения	39
Конспекты занятий	53

АННОТАЦИЯ

Программа психолого-педагогического сопровождения педагогов «Союз профессионалов»

Программа «Союз профессионалов» разработана в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» и относится к базовым программам, реализуемых сегодня в системе ДОД (дополнительного образования детей). Программа «Союз профессионалов» реализуется в соответствии со «Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2030 года» с учетом регионального компонента в образовательном процессе и является одной из основных программ, реализуемых сегодня в Центре ППМС помощи «Доверие» с педагогическими коллективами.

Программа «Союз профессионалов» разработана и модифицирована для педагогических коллективов г. Владикавказа на основе современных исследований в области возрастной и педагогической психологии, отечественной и зарубежной практики поддержки профессионалов сферы образования, а также лучших практик повышения психологической компетентности педагогических коллективов. Основой разработки стали научно обоснованные подходы ведущих российских ученых и практиков. Кроме того, программа была адаптирована с учетом рекомендаций Министерства просвещения РФ и Всероссийского центра мониторинга и статистики образования (ВЦИОМ). Программа имеет профилактическую психолого-педагогическую направленность.

Модифицированная программа, профилактического уровня апробирована педагогами – психологами Центра ППМС помощи «Доверие» в течение одного учебного года (2024-2025 уч. год). Занятия проводятся в каникулярное время 2 раза в неделю, рекомендуемое количество участников до 15 человек.

В результате мы получили программу для учителей всех уровней образовательного процесса, стремящихся повысить свою психологическую грамотность и развить профессиональные компетенции, необходимые для эффективного взаимодействия с детьми и коллегами. А использование комплексного подхода позволило объединить наиболее действенные идеи и техники для максимальной пользы педагогов, работающих в современной образовательной среде.

Программа «Союз профессионалов» представляет собой важный и полезный ресурс для образовательных учреждений города. Она основывается на современных исследованиях и рекомендациях, касающихся поддержки педагогов. Хотя есть возможности для дальнейшего развития, уже имеющиеся элементы делают программу интересной и ценной для педагогов, находящихся в сложной эмоциональной ситуации. Рекомендовано внедрить данную программу в широком масштабе с возможностью последующего анализа ее эффективности и внесения соответствующих корректировок.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Практическая актуальность программы

Современная школа предъявляет высокие требования к уровню подготовки педагогов, включая не только предметные знания, но и умение грамотно выстраивать отношения с учениками, родителями и коллегами. Эффективное управление эмоциями, разрешение конфликтов и умение создать благоприятную атмосферу в классе становятся ключевыми факторами успешного профессионализма учителя. Настоящая программа позволяет восполнить дефицит практических инструментов для решения этих задач, помогая педагогам овладеть необходимыми техниками и методами, позволяющими уверенно чувствовать себя в сложных ситуациях, избежать эмоционального истощения и сохранить интерес к профессии.

Практическая актуальность программы обусловлена рядом объективных факторов, отражающих потребности современного российского образования и педагогического сообщества:

1. **Повышенные нагрузки и риски эмоционального выгорания.** Педагоги сталкиваются с постоянно растущими требованиями и интенсивностью рабочего графика, что повышает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания и снижает качество работы. Необходимость постоянного обновления собственных компетенций, изменение требований стандартов образования требуют повышенного внимания к состоянию психологического здоровья педагогов.

2. **Рост числа конфликтов в образовательной среде.** Конфликты между педагогами, учениками и родителями становятся всё более частым явлением. Отсутствие навыков эффективного урегулирования разногласий негативно сказывается на атмосфере в школах и благополучии самих педагогов.

3. **Нехватка специализированных курсов повышения квалификации.** Многие региональные и муниципальные образовательные структуры испытывают недостаток систематизированных программ повышения психологической компетентности педагогов. Большинство курсов сосредоточено исключительно на обучении новым стандартам и технологиям, оставляя вне поля зрения важную сферу самосознания и самоуправления педагогов.

4. **Недостаточная подготовленность педагогов к условиям цифровой трансформации.** Переход к дистанционным и смешанным формам обучения создаёт новые вызовы для педагогов, требуя от них умения

оперативно реагировать на смену рабочих условий и сохранять собственную устойчивость в нестабильной обстановке.

5. Формирование безопасной и поддерживающей среды. Школы нуждаются в программах, направленных на укрепление психологического комфорта, поддержание оптимизма и веры в собственные силы педагогов, что является основой качественного образовательного процесса и высоких образовательных результатов.

Представленная программа может быть актуальной и востребованной в современном российском образовательном пространстве, обеспечивая реальную помощь педагогическому сообществу в укреплении собственного потенциала и обеспечении высокого уровня профессиональной пригодности.

Отличительной особенностью программы «Союз профессионалов» является её интегративный характер, влияющий на профессионализм и психологическое состояние педагогов. Ключевые отличительные черты программы: комплексный подход к обучению, акцент на индивидуальный подход, интерактивные и активные формы обучения, реалистичные сценарии и моделирование ситуаций, поддержка личностного роста и мотивации участников программы.

Новизна программы заключается в особом внимании к процессу сотрудничества опытных педагогов с молодыми специалистами. Программа предполагает активное включение молодого поколения педагогов в совместное творчество и поддержку со стороны старших коллег. Опытные педагоги передают своим начинающим коллегам лучшие практики, помогают разобраться в сложных ситуациях, поддерживают инициативу и стремление к совершенствованию.

Программа создана с учетом следующих принципов:

1. Принцип индивидуализации.
2. Принцип активности и самостоятельности.
3. Принцип непрерывности и последовательности.
4. Принцип доступности и реалистичности.
5. Принцип творческого подхода.
6. Принцип партнерства и равноправия.

Данные принципы обеспечивают универсальность и высокую адаптивность программы, делая её одинаково полезной и привлекательной для широкого круга педагогов различного профиля и уровня мастерства.

Целевая аудитория:

Педагогические работники образовательных организаций общего среднего звена.

Целевая группа:

- Молодые специалисты,

- Учителя начальных классов,
- Преподаватели средних и старших классов,
- Классные руководители,
- Заместители директоров по учебно-воспитательной работе,
- Педагоги дополнительного образования.

Участие в программе открыто для педагогов любых категорий и специализаций, заинтересованных в собственном профессиональном и личностном развитии, желающих укрепить свои психологические ресурсы и стать более эффективными и уверенными в своей работе.

Сведения о сфере применения:

Развитие профессиональной компетентности педагогов, профилактика конфликтов, улучшение микроклимата в школе, профилактика синдрома эмоционального выгорания и командообразование.

Типы трудностей и проблемы:

Профессиональное выгорание, конфликты внутри педагогического коллектива, низкая самооценка педагогов, трудности коммуникации с коллегами, учениками и родителями, низкий уровень саморегуляции.

Описания проблемной ситуации:

Проблемы проявляются на разных уровнях:

1. *На когнитивном уровне* педагог сталкивается с нехваткой специальных знаний и опыта, необходимых для успешного взаимодействия с детьми разного возраста и адекватного реагирования на конфликтные ситуации. Для устранения этих пробелов предлагается ряд профилактических мероприятий, которые будут систематически проводиться в рамках программы. Комплекс мероприятий направлен на восполнение дефицита знаний педагогов относительно возрастных особенностей учащихся и современных технологий разрешения конфликтных ситуаций. Благодаря таким мерам педагоги станут лучше подготовлены к различным аспектам школьной жизни, повысится качество образовательного процесса и снизятся риски возникновения серьезных проблем в классе.

2. *На эмоциональном уровне* программа направлена на предупреждение эмоциональных расстройств, вызванных накопленной усталостью, чувством неудовлетворенности и повышенным уровнем тревожности. Эти факторы негативно влияют на самочувствие педагогов и приводят к ухудшению качества работы и отдыху. Методы и приемы в программе направлены на всестороннюю поддержку эмоционального здоровья педагогов, снижение уровня стресса и восстановление физических и душевных сил. Они позволят существенно снизить негативные последствия

длительного эмоционального перенапряжения и восстановить баланс, необходимый для успешной работы в условиях современной школы.

3. *На поведенческом уровне* часто наблюдаются симптомы профессионального выгорания, выражающиеся в снижении интереса к труду, раздражительности, нежелании сотрудничать с коллегами и плохих отношениях с учениками и их родителями. Чтобы справиться с этими явлениями, необходима целенаправленная работа, включающая различные мероприятия и инструменты, направленных на развитие навыков самоконтроля и саморегуляции, развитие навыков командной работы, совместного творчества и дружеской поддержки. Профилактическая работа на этом уровне обеспечит эффективное решение поведенческих проблем педагогов, вернет желание заниматься любимым делом и создаст основу для долгосрочной стабильной работы в школе.

Цели и задачи программы

Целевое направление программы «Союз профессионалов» ориентировано на всестороннее повышение психологической компетентности и эмоциональной устойчивости педагогических коллективов образовательных организаций. Основное предназначение программы заключается в обеспечении педагогов необходимыми знаниями, умениями и технологиями, позволяющими успешно управлять собственными эмоциями, предотвращать возникновение конфликта и эффективно строить коммуникацию с учениками, коллегами и родителями.

Задачи программы:

- Формирование психологической компетентности педагогов;
- Развитие навыков построения эффективного взаимодействия;
- Предупреждение эмоционального выгорания;
- Укрепление сплоченности педагогического коллектива;
- Повышение личной эффективности педагогов;
- Распространение и обмен позитивного опыта.

Решение указанных задач позволит существенно повысить квалификацию педагогов, снизить вероятность эмоционального выгорания и обеспечить комфортные условия для осуществления высококлассного образовательного процесса.

Длительность реализации программы

Программа реализуется в течение учебного года в каникулярное время и состоит из 6 занятий каждое продолжительностью 2 часа.

Этапы и алгоритм реализации программы

№	Этапы	Содержание деятельности
1	Этап подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> • Определение целей и задач программы. • Составление плана мероприятий. • Подбор методик и материалов. • Формирование групп участников. • Информирование педагогов о программе и приглашение к участию.
2	Этап диагностический	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение анкетирования и тестов. • Наблюдения за поведением педагогов в рабочем процессе. • Сбор информации о состоянии внутриколлективных отношений.
3	Этап коррекционно-развивающий	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение минилекций и профилактических бесед по основным разделам программы. • Участие в тренингах и выполнение практических заданий. • Решение кейсов и обсуждение ситуаций из реальной педагогической практики. • Просмотр видеофрагментов по теме программы. • Получение индивидуальных консультаций психолога.
4	Этап диагностический (итоговый)	<ul style="list-style-type: none"> • Повторное анкетирование и тесты. • Анализ динамики изменений в поведении и отношении педагогов. • Обсуждение итогов программы и получение обратной связи от участников. • Представление отчетов и докладов о результатах программы на педагогических советах и методических объединениях.

Научно-методические и нормативно-правовые основы программы

При разработке профилактической программы психолого-педагогического сопровождения педагогов «Союз профессионалов» использовались основные нормативные документы:

Нормативные документы Российской Федерации и Республики Северная Осетия - Алания:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»;
- Национальный проект «Образование» от 24 декабря 2018 г.;
- Федеральный закон от 24.07.1998 №123-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации»;
- Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2018-2025 гг., утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030г. в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года N 678-р;
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные Распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 года № 996-р;
- Программа развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях. Приложение к письму Министерства образования и науки от 13 мая 2013 года № ИР-352/09;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. N 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Протокол Коллегии Министерства образования и науки РФ от 10 ноября 2014 года №ПК-бвн «Методические рекомендации по совершенствованию деятельности центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;

- Письмо Министерства образования и науки РФ от 10 февраля 2015 г. № ВК-268/07 «О совершенствовании деятельности центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»
- Федеральный закон №120 «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (с изменениями на 2 апреля 2014 года);
- Указ Президента Российской Федерации № 733 «Об утверждении Стратегии государственной антинаркотической политики Российской Федерации на период до 2030 года» от 23 ноября 2020 года;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ №28 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" до 2027;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р);
- Приказ Министерства образования и науки. Республики Северная Осетия-Алания от «11» февраля 2021 г. № 84. Об утверждении плана мероприятий по реализации региональной системы воспитания и социализации обучающихся в Республике Северная Осетия – Алания на 2021 - 2024 годы.
- «О создании условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами». Письмо Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2008 г. N АФ-150/06;
- Распоряжение от 04.04.2014 №1357-р «Об утверждении методических рекомендаций по организации вариативных форм психолого-педагогической и коррекционно-развивающей помощи детям с ОВЗ в системе дошкольного образования»;
- Профессиональный стандарт педагога-психолога, утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015 № 514н;
- Профессиональный стандарт "Специалист в области воспитания", утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 года N 10н;
- Письмо Минобрнауки РФ № 06-971 от 07.07.2006 «Об образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи».

Локальные акты:

- Устав МАУДО «Центра дополнительного образования г. Владикавказа»;
- Учебный план;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Инструкции по технике безопасности.

Методическое обеспечение реализации программы

Предлагаемая программа построена на принципах активного вовлечения педагогов в процесс приобретения знаний и овладения новыми умениями. Основной упор делается на практические задания, ролевые игры, интерактивные формы работы, групповую динамику и опыт непосредственного участия в тренингах. Таким образом, обеспечивается максимальное погружение участников в ситуацию и высокая степень усвоения материала.

Методы реализации программы

1. Активные формы обучения

- Игровые методики («ролевые игры», «деловые игры»).
- Имитационные модели («моделирование реальных ситуаций»).
- Интерактивные презентации и дискуссии.
- Творческое задание («создание проекта», «подготовка сценария»).

Использование активных форм обучения позволяет участнику непосредственно переживать ситуацию и формировать новый опыт, проверяя приобретенные знания и навыки на практике.

2. Интерактивные формы работы

- Групповые обсуждения и дебаты.
- Мозговой штурм.
- Кейс-метод (анализ конкретных ситуаций).

Интерактивные формы предполагают постоянное взаимодействие участников между собой и тренером, создавая возможности для самостоятельного изучения и творческого применения полученной информации.

3. Рефлексия и обратная связь

- Самооценочный лист («запись своих ощущений и впечатлений»).
- Индивидуальная консультация с экспертом.
- Фокус-группа («обратная связь от участников группы»).

Процесс обучения сопровождается постоянным анализом собственной деятельности, самооценкой и реакцией коллег.

Структура занятий:

1. Приветствие и разминка (20 минут):
 - установление доброжелательной атмосферы;
 - снятие барьеров и настройка на работу.
2. Основная тема занятия (40 минут):
 - объяснение теоретических понятий и закономерностей;
 - демонстрация примеров и иллюстраций;
 - ответы на вопросы слушателей.
3. Практическая часть (40 минут):
 - упражнения и задания, позволяющие применить теорию на практике;
 - дискуссии и групповые обсуждения.
4. Заключительная часть (10 минут):
 - обобщение пройденного материала;
 - получение обратной связи.

Кадровое обеспечение (требования к специалистам, реализующим программу)

Программа может быть реализована специалистами, соответствующее следующим требованиям:

- высшее образование по специальностям или направлениям подготовки «Психолого-педагогическое образование», «Педагогика и психология»;
- значительный опыт практической деятельности в сфере психологического сопровождения школьников, родителей и педагогов, успешное проведение коррекционной, развивающей и профилактической работы со всеми участниками образовательного процесса;
- опыт работы с педагогическим составом и проведения тренингов;
- владение активными формами обучения и приёмами работы с большими аудиториями.

Основные обязанности педагога-психолога:

- комплектует состав участников программы и принимает меры по его сохранению в течение срока реализации программы;
- обеспечивает обоснованный психолого-педагогический выбор форм, средств и методов работы, исходя из психофизической целесообразности;
- оказывает в пределах своей компетенции консультативную помощь педагогическим работникам образовательного учреждения (по запросу);
- выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивает охрану жизни и здоровья, участников.

Учебно-методическое оснащение и материально - техническое обеспечение программы

Для занятий необходим учебный кабинет, удовлетворяющий санитарно-гигиеническим требованиям, для занятий группы из 15 человек.

Помещения:

- Просторные аудитории с хорошей акустикой и светом.
- Удобная мебель и мультимедийное оборудование.
- Наличие мест для групповой работы и зоны отдыха.

Материалы и оборудование, необходимое для реализации программы:

Для полноценного осуществления программы необходимы:

- Компьютер и проектор для демонстрации презентаций и видеороликов.
- Карточки и маркеры для интерактивных игр и дискуссий.
- Бланки для заполнения самооценочных листов и тестов.
- Раздаточные материалы для участников.

Обоснование использования дистанционных технологий

Программа соответствует Концепции развития единой информационной образовательной среды в Российской Федерации, которая направлена на «обеспечение доступности качественного образования независимо от места жительства, социального и материального положения семей обучающихся, самих обучающихся и состояния их здоровья, а также обеспечение максимально равной доступности образовательных программ и услуг дополнительного образования детей, путем установления координационных и регуляционных мер и механизмов для всех участников информационного образовательного взаимодействия»¹.

Программа учитывает условия нестабильной эпидемиологической обстановки, при которой необходимо создание устойчивой системы дополнительного образования, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Поэтому с целью мотивации детей на посещение занятий, своевременного информирования родителей по различным вопросам в специально отведённое время используется онлайн общение в сети Интернет, где родители могут обращаться к педагогу с различными вопросами и проблемами через программы «Mail.Ru», «Zoom», «WhatsApp», «Telegram».

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023).

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Календарный учебный график занятий по программе «Союз профессионалов»

Наименование адресата	Всего часов	Кол-во часов	Продолжительность одного занятия
Педагоги	12	2 раза в неделю в каникулярное время	2 часа

Общий объем программы составляет 12 часов, занятия проводятся в течение учебного года, каждая встреча длится 2 часа.

Учебно-тематический план программы

№ п/п	Название разделов	Цели, задачи	Кол-во часов	Форма проведения
Психолого-педагогическое сопровождение учащихся				
1	Вводное занятие «Здравствуй группа!»	Формирование в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	2	Тренинг, первичная диагностика
2	«Мы - команда»	Сплочение педагогического коллектива, построение эффективного командного взаимодействия; создание благоприятного психологического климата, преодоление барьера в межличностных отношениях,	2	Тренинг

		развитие коммуникативных навыков; ознакомление педагогов с тимбилдингом, как средством формирования коллектива.		
3	Большая психологическая игра «Идеальная школа»	Исследование социально-педагогического климата в педагогическом коллективе, актуализация профессиональной роли каждого члена коллектива, содействие сплочению и формированию команды.	2	Тренинг
4	«Роль педагога в формировании ситуации успеха, обучающего в образовательной организации»	Обучение педагогов приемам профессионального поведения, направленного на формирование ситуации успеха обучающегося в контексте его общей парадигмы достижения успеха.	2	Тренинг
5	«Методы сохранения профессиональной эффективности и личного ресурса»	Предотвращение профессионального выгорания путем внедрения комплекса профилактических мероприятий, направленных на оптимизацию трудового процесса, улучшение условий труда, повышение уровня психологической устойчивости сотрудников и формирование культуры заботы о личном психоэмоциональном состоянии.	2	Тренинг

6	«Профилактика профессионального выгорания»	Формирование в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, способствующего сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	2	Тренинг, итоговая диагностика
	Итого кол. часов		12	

Описание и источники психодиагностического инструментария, используемого для оценки достижения планируемых результатов

Для оценки текущего состояния педагогов и отслеживания динамики изменений в ходе реализации программы используются следующие психодиагностические методики:

1. Тест «Самочувствие—Активность—Настроение» (САН) (Приложения 1)

Цель: измерение уровня самочувствия, активности и настроения педагогов.

Процедура: участники отвечают на вопросы анкеты, отражающие физическое и эмоциональное состояние.

Интерпретация: определяется индекс самочувствия, активности и настроения. Высокие показатели свидетельствуют о хорошем физическом и эмоциональном благополучии.

2. Методика диагностики типа поведения в конфликте Томаса-Килмана (ТКИ) (Приложения 2)

Цель: исследование стиля поведения педагогов в конфликтных ситуациях (сотрудничество, компромисс, конкуренция, приспособление, уклонение).

Процедура: выбор варианта поведения из пяти возможных в гипотетических конфликтных ситуациях.

Интерпретация: преобладание определённого стиля свидетельствует о предпочтениях в разрешении конфликтов.

3. Опросник на оценку уровня тревожности Спилбергера-Ханина (Приложения 3)

Цель: количественное измерение уровня тревожности (общая и реактивная тревожность).

Процедура: оценка утверждениями о своем ощущении беспокойства и волнения.

Интерпретация: подсчет суммарного балла определяет низкий, средний или высокий уровень тревожности.

Эти методики позволяют получить надежную диагностику ключевых областей психоэмоционального состояния педагогов, помогают точно определить сильные и слабые стороны, выявляя зоны риска и потенциальные направления дальнейшей работы. Это создает надежный фундамент для регулярного мониторинга и корректировки программы, гарантируя достижение поставленных целей и задач.

Измеряемые конструкты и критерии оценки планируемых результатов программы «Союз профессионалов»

Конструкт 1: Психологическая компетентность педагогов

Критерии оценки:

1. Уровень владения педагогами основными психологическими понятиями и теориями, применимыми в образовательной сфере.
2. Умение применять полученные знания в практической деятельности.
3. Способность распознавать и интерпретировать поведение учеников и коллег.
4. Повышение показателей самооценки педагогов.

Измерители:

- ✓ Результаты наблюдения за деятельностью педагогов и взаимодействии с коллегами.
- ✓ Анализ динамики изменения самооценочных листов педагогов.

Конструкт 2: Эмоциональная устойчивость педагогов

Критерии оценки:

1. Уменьшение симптомов эмоционального выгорания среди педагогов.
2. Улучшение способности регулировать собственное эмоциональное состояние.
3. Увеличение индекса благополучия (самочувствия, активности, настроения).
4. Сокращение количества стрессовых реакций на повседневные рабочие ситуации.

Измерители:

- ✓ Данные повторной диагностики по методике САН (Самочувствие-Активность-Настроение).

✓ Проведение опросов удовлетворённости работой и качеством рабочей обстановки.

Конструкт 3: Навыки эффективной коммуникации и взаимодействия

Критерии оценки:

1. Повышение коммуникативной компетентности педагогов.
2. Снижение частоты и интенсивности конфликтов в школьном коллективе.
3. Формирование продуктивного взаимодействия с учениками и родителями.
4. Развитие навыков переговоров и разрешения конфликтов.

Измерители:

- ✓ Количество успешных решений конфликтов в школьных ситуациях, зафиксированных администрацией и самими участниками.
- ✓ Показатель уменьшения жалоб родителей и претензий учеников.
- ✓ Оценка изменения стилей поведения педагогов в конфликтах согласно методике Томаса-Килмана.

Конструкт 4: Командообразование и сплоченность педагогического коллектива

Критерии оценки:

1. Укрепление чувства единства и доверия в коллективе.
2. Повышение вовлеченности педагогов в совместные проекты и инициативы.
3. Формирование взаимопомощи среди членов коллектива.

Измерители:

- ✓ Участие педагогов в совместных мероприятиях и инициативах.
- ✓ Мониторинг положительных отзывов друг о друге в рабочей среде.

Характеристики, на которые программа оказывает влияние:

1. Психологическое благополучие педагогов: улучшение эмоционального состояния, уменьшение признаков эмоционального выгорания.
2. Комфортность школьного пространства: создание комфортной и доверительной атмосферы в коллективе.
3. Эффективность коммуникации: повышение качества коммуникаций между всеми субъектами образовательного процесса.
4. Командная работа: формирование прочных связей и солидарности среди педагогов.
5. Качество образования: косвенное воздействие на учебные успехи школьников благодаря улучшению психологической готовности педагогов.

Ожидаемые результаты реализации программы «Союз профессионалов»

Реализация программы направлена на достижение ряда важных результатов, способствующих профессиональному развитию педагогов и созданию комфортной среды в образовательных учреждениях.

Планируемые результаты:

1. Повышение психологической компетентности педагогов.
2. Укрепление команды и повышение сплоченности педагогического коллектива.
3. Предотвращение и преодоление эмоционального выгорания.
4. Преодоление конфликтов и напряженных ситуаций.
5. Совершенствование управленческой культуры и самоорганизации.
6. Применение полученных знаний и навыков на практике.
7. Привлечение молодых кадров и адаптация начинающих педагогов.
8. Организация системного повышения квалификации и стимулирование инновационной деятельности.
9. Реализация стратегии устойчивого развития образовательных учреждений.

Реализация программы «Союз профессионалов» призвана оказать значительное положительное влияние на профессиональное становление педагогов, повышение их мотивации и удовлетворение трудом, улучшение условий обучения и воспитания подрастающего поколения.

Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы

Ответственность	
Администрация Центра	Соблюдение основных нормативных документов образовательного процесса в ОУ
Педагогический коллектив	Реализация субъект – субъектного взаимодействия в психолого – педагогическом коррекционном, развивающем, образовательно – воспитательном процессе, направленное на формирование благоприятного психологического климата.
Основные права	
Администрация Центра	Получать информацию по проведению занятий. Знакомиться с документацией открытого доступа, отчетностью и эффективностью реализации программы.

Педагогический коллектив	Повышать квалификацию в сфере работы со всеми участниками образовательного процесса.
Обязанности	
Администрация Центра	Организовать необходимые условия для проведения занятий с педагогами, нуждающимися в прохождении профилактической психолого-педагогической программы.
Педагогический коллектив	Оперативно информировать специалиста, реализующего программу об изменениях психического/психологического состояния участников программы. Формировать психологически комфортный и позитивный климат в процессе психолого – педагогической деятельности.

Описание способов, обеспечивающих гарантию прав участников программы

Права участников программы «Союз профессионалов» защищаются и обеспечиваются следующим образом:

- Добровольность участия
- Конфиденциальность сведений
- Доступность информации
- Независимая экспертиза и контроль качества
- Свободный доступ к ресурсам
- Возможность подачи предложений и пожеланий
- Страховка от негативного воздействия
- Корректировка сроков и объемов занятий

Гарантия прав участников включает широкий спектр мер правовой и организационной защиты, обеспечивающей максимальную эффективность и безопасность участия в программе.

Персональная ответственность в пределах профессиональной компетенции возлагается на педагога-психолога за следующее:

- Обеспечение соответствия работы педагога-психолога законодательству РФ и локальным актам учреждения.
- Соблюдение этических норм и конфиденциальности.
- Компетентность и качество предоставляемых услуг.
- Создание комфортных условий для работы и сохранения психического здоровья педагогов.

- Организация мероприятий по диагностике психоэмоционального состояния педагогов.
- Разработка и внедрение планов по повышению психологической компетентности педагогов.
- Оказание индивидуальной психологической консультации педагогам.
- Постоянное повышение собственной квалификации и освоение новых методов работы.

Педагоги-психологи, реализующие программу несут персональную ответственность за качественное исполнение обязанностей, сохранение психического здоровья работников и повышение эффективности образовательного процесса в целом.

Система организации внутреннего контроля реализации программы

Контроль за реализацией программы осуществляют руководитель образовательного учреждения и старший методист. Психолого-педагогическая программа принимается решением педагогического совета центра и утверждается директором образовательного учреждения.

Система организации контроля за реализацией программы включает в себя следующие мероприятия:

- анализ текущей документации по реализации образовательной программы;
- текущий контроль реализации образовательной программы (посещение занятий);
- итоговый контроль по итогам реализации программы.

Возможные риски:

- отсутствие в ОУ соответствующего помещения, оборудованного с соблюдением правил техники безопасности для проведения группой работы;
- отсутствие достаточных средств финансирования для приобретения дидактического материала.

Факторы, влияющие на достижение результатов программы «Союз профессионалов»:

- Высокая мотивация и осознанность педагогов-участников программы.
- Опыт, квалификация и компетенция педагогов-психологов, осуществляющих обучение.
- Выбор проверенных методик и психодиагностических инструментов.

- Наличие необходимого методического материала, оборудования и помещений.
- Позитивная атмосфера в образовательном учреждении.
- Регулярный сбор обратной связи от участников.
- Учет индивидуальных особенностей педагогов, дифференцированный подход к каждому участнику.
- Регулярные проверки прогресса участников, фиксирование текущих состояний и сравнительный анализ результатов.

Комплексное сочетание перечисленных факторов формирует базу для успешного достижения заявленных целей программы и положительного результата для педагогов-участников.

Сведения о практической апробации программы «Союз профессионалов»

В рамках проекта «Школа» программа «Союз профессионалов» прошла этап апробации в течение 2024-2025 учебного года в МБОУ СОШ г. Владикавказ. Участниками стали более 150 педагогов из 5 образовательных организаций города. При условии добровольного участия в программе сохранность контингента составило 85%.

Основная задача заключалась в подтверждении эффективности используемой программы и определении перспективных путей совершенствования программы перед его дальнейшим внедрением.

Этапы апробации:

1. Подготовительный этап: Сбор необходимой информации, разработка документов, подбор участников и согласование сроков.
2. Реализованный этап: Проведение серии занятий, тестирование, опросники, наблюдение за поведением педагогов.
3. Итоговый этап: Повторное обследование, обработка данных, обобщение выводов и подготовка отчета.

Методы сбора данных:

- Наблюдение за педагогами в условиях проведения тренинговых занятий.
- Анкетирование и опросы участников программы.
- Интервью с администрацией школы.

Основные выводы реализации программы:

- Участники отметили положительный эффект программы на личную уверенность и профессиональный рост.
- Отмечены случаи существенного снижения симптомов эмоционального выгорания.

– Установлено повышение уровня психологической компетентности педагогов.

– Замечено увеличение сплоченности и работоспособности педагогических коллективов.

Недостатки и направления совершенствования психолого-педагогической работы:

– Некоторым участникам оказалось сложно совмещать занятость программой с рабочими обязанностями.

– Необходимо дополнительное финансирование для расширения материально-технической базы.

– Требуется расширение охвата регионов и усиление популяризации программы.

Рекомендуемые меры:

– Усиление информационно-просветительской кампании для привлечения большего числа участников.

– Организация онлайн-курсов и вебинаров для удаленного обучения.

– Регулярное обновление программного наполнения и внедрение новых технологий.

Таким образом, апробация показала, что программа обладает высоким потенциалом и способна эффективно решить поставленные задачи, однако требует дальнейших усовершенствований и расширенной информационной поддержки.

Опыт реализации программы «Союз профессионалов»: итоги и перспективы

Опыт реализации программы «Союз профессионалов» был предоставлен на педагогическом совете Центра ППМС помощи «Доверие» и методическом объединении педагогов-психологов образовательных учреждений г. Владикавказа. В процессе проведения заседаний были подведены итоги, выделены ключевые моменты и сформулированы дальнейшие шаги по развитию программы.

Важнейшие итоги реализации программы:

1. Повышение уровня психологической компетентности педагогов. Зафиксированы значительные улучшения в знании и применении методов управления эмоциями, навыков эффективного общения и способов предотвращения конфликтов.

2. Укрепление командного духа и взаимодействия педагогов. Сформировались прочные взаимосвязи и доверие среди участников

программы, повысилась общая мотивация и эффективность коллективной работы.

3. Минимизация проявлений эмоционального выгорания. Согласно данным психодиагностики, число случаев профессионального выгорания сократилось, улучшились показатели физической и эмоциональной стабильности педагогов.

4. Оптимизация процессов планирования и управления временем. Учителя научились рационально распределять нагрузку, планировать рабочий день и достигать баланса между работой и личным временем.

5. Освоение креативных методов преподавания и саморазвития. Появился значительный интерес к творческим подходам в обучении, увеличению доли самостоятельной работы студентов и активному применению новейших технологий.

Положительные отклики и мнение педагогов:

Большинство участников выразили благодарность за качественную организацию программы, отметив, что полученные знания и навыки оказали существенное влияние на их профессиональную жизнь и личное благополучие. Руководство образовательных организаций, где проводились занятия по программе, подчеркнуло важность подобной работы для поддержания кадрового потенциала и улучшения качества образовательного процесса.

Проблемы и пути их решения

Однако наряду с положительными сторонами выявлены некоторые недостатки и проблемы, требующие дальнейшего рассмотрения:

- Недостаточное привлечение преподавателей начальной школы к участию в программе.
- Ограниченные возможности территориального распространения программы.
- Недостаточность финансовой поддержки для полного развертывания проекта.

Чтобы устранить указанные недостатки, рекомендовано расширить круг участников, увеличить количество мест проведения занятий и привлечь дополнительные финансовые ресурсы.

Дальнейшее развитие программы

Дальнейшие этапы реализации программы предусматривают углубленную проработку вопросов повышения квалификации педагогов, разработку региональных модулей и интеграцию инновационных подходов в систему профессионального образования.

Также планируется проведение ежегодных тематических семинаров и конференций, посвящённых проблемам психолого-педагогического сопровождения педагогов, что станет важным этапом продолжения развития и усовершенствования программы.

Опыт реализации программы показал её высокую значимость и эффективность в формировании психологически устойчивых и конкурентоспособных педагогических кадров, подтвердив необходимость дальнейшего продвижения и развития данного проекта.





Критерии оценки достижения планируемых результатов программы «Союз профессионалов»

Для комплексной оценки результатов программы используются как количественные, так и качественные критерии. Каждый критерий играет особую роль в определении эффективности и значимости программы.

Количественные: Результат входящей и итоговой диагностики

- Психологическая компетентность педагогов
- Эмоциональная устойчивость педагогов
- Навыки эффективной коммуникации и взаимодействия
- Командообразование и сплочённость педагогического коллектива

По каждому критерию проводился сравнительный анализ данных до начала программы и после завершения курса. Данные обрабатываются статистически, что позволяет выявить значимые изменения в каждой категории. Регулярные замеры и мониторинг способствуют своевременной коррекции программы и достижению максимальных результатов.

Помимо количественных критериев, важное значение имеют качественные характеристики, которые позволяют оценить глубину изменений и реальный эффект программы на жизнь педагогов и образовательный процесс.

Качественные:

- Изменения в психологической компетентности педагогов
- Эмоциональная стабильность и чувство удовлетворения профессией
- Эффективность взаимодействия в команде
- Образовательные результаты учеников
- Организационная культура и корпоративный дух
- Отзывы участников

Все перечисленные качественные критерии являются важнейшими показателями реального влияния программы на жизнь педагогов и школы в

целом. Их регулярный мониторинг позволит своевременно вносить коррективы и повышать общую эффективность программы.

Использование совокупности качественных и количественных критериев позволяет комплексно оценить эффективность программы «Союз профессионалов», выявить возможные препятствия и предложить пути их преодоления.

Обобщенные результаты эффективности работы по программе «Союз профессионалов» за 2024-2025 учебный год

В рамках программы «Союз профессионалов» использовалась комплексная система диагностики, состоящая из трех проверенных методик, каждая из которых позволила оценить разные аспекты профессиональной деятельности и психологического состояния педагогов. Давайте рассмотрим каждую из них подробно

В процессе реализации программы проводилась первичная и итоговая диагностика с помощью следующих методик:

1. Тест «Самочувствие—Активность—Настроение» (САН)
2. Методика диагностики типа поведения в конфликте Томаса-Килмана (ТКИ)
3. Опросник на оценку уровня тревожности Спилбергера-Ханина

Анализ результатов диагностики

Результаты первичной диагностики

1. Тест «Самочувствие—Активность—Настроение» (САН)

Первичная диагностика зафиксировать начальные значения по трём основным параметрам: самочувствию, активности и настроению. Полученные результаты дали возможность определить отправную точку для последующих измерений и выявить начальные индикаторы психологического состояния педагогов.

Самочувствие: Средний показатель составил 5,2 балла (шкала от 1 до 7), что говорит о среднем уровне удовлетворенности физическим состоянием и общим здоровьем.

Активность: Средняя оценка составила 4,8 балла, свидетельствуя о средней энергетике и работоспособности педагогов.

Настроение: Средний показатель равен 5,5 баллам, что означает умеренно позитивное эмоциональное состояние большинства участников.

Первичное обследование дало ясное понимание текущего состояния педагогов и обозначило приоритеты для последующей работы в рамках программы.

Выводы по итогам первичного обследования:

- Полученные данные показали наличие некоторого напряжения и утомлённости среди педагогов, особенно в аспекте активности и энергии.
- Уровень настроения находится чуть выше среднего, что сигнализирует о сохранении позитива, несмотря на существующую усталость.
- Параметр самочувствия ближе всего к норме, демонстрируя хорошую физическую форму педагогов.

После проведения первичной диагностики было принято решение уделить особое внимание упражнениям и техникам на снятие эмоционального напряжения и восстановлению жизненных сил, на развитие навыков релаксации.

Результаты итоговой диагностики

1. Тест «Самочувствие—Активность—Настроение» (САН)

Итоговая диагностика, проведённая после завершения программы «Союз профессионалов», продемонстрировала существенные позитивные изменения в показателях самочувствия, активности и настроения педагогов. Вот подробный отчёт по каждой категории:

Самочувствие: Средний показатель увеличился с 5,2 до 6,1 балла (шкала от 1 до 7). Это свидетельствует о значительном росте ощущения физического благополучия и хорошего самочувствия педагогов. После программы многие участники отметили снижение усталости и ощущение бодрости.

Активность: Средний балл вырос с 4,8 до 5,8. Такое значительное улучшение указывает на повышение энергичности и работоспособности педагогов. Участники отметили возросшую способность концентрироваться и легче справляться с нагрузкой.

Настроение: Показатель поднялся с 5,5 до 6,4 балла. Это подтверждает повышение позитивного настроения и жизнерадостности педагогов. Исчезновение апатии и появление энтузиазма говорят о качественной работе программы по восстановлению эмоционального равновесия.

Общие выводы

Итоговая диагностика подтвердила эффективность программы «Союз профессионалов» в восстановлении и поддержании психологического здоровья педагогов. Среди главных преимуществ отмечены:

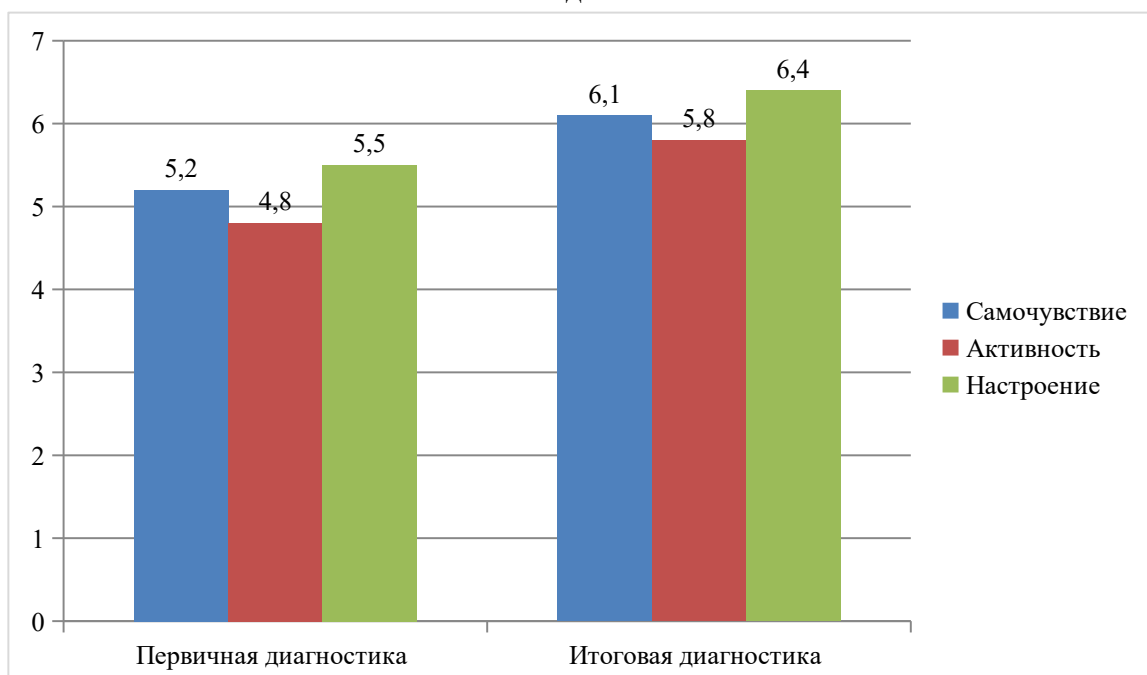
- Значительное улучшение физического и эмоционального состояния педагогов.
- Повышение уровня активности и работоспособности.
- Возрождение позитивного настроения и уверенности в себе.

Планируемые мероприятия

Несмотря на достигнутые успехи, планируется дальнейшее сопровождение педагогов путём регулярных встреч и консультаций, а также продолжение обучения с целью закрепления и усиления достигнутых результатов.

Таким образом, методика САН наглядно иллюстрирует эффективность программы, показывая реальные позитивные сдвиги в психофизическом состоянии педагогов.

Рис.1 Сравнительное распределение результатов диагностики по методике САН



Результаты первичной диагностики

2. Методика диагностики типа поведения в конфликте Томаса-Килмана (ТКИ)

По результатам первичной диагностики распределение предпочтений среди педагогов выглядит следующим образом:

Тип поведения	% участников
Компромисс	30%
Сотрудничество	25%
Конкуренция	15%
Приспособление	15%
Избегание	15%

Наиболее распространёнными способами реагирования на конфликт у педагогов оказались компромисс и сотрудничество. Это хорошие признаки, так как обе стратегии ведут к разрешению конфликта с минимальными

потерями. Однако достаточно большое количество педагогов предпочитают избегать конфронтации или приспособливаться, что потенциально ведет к росту внутренних противоречий и скрытых обид.

Результаты итоговой диагностики

2. Методика диагностики типа поведения в конфликте Томаса-Килмана (ТКИ)

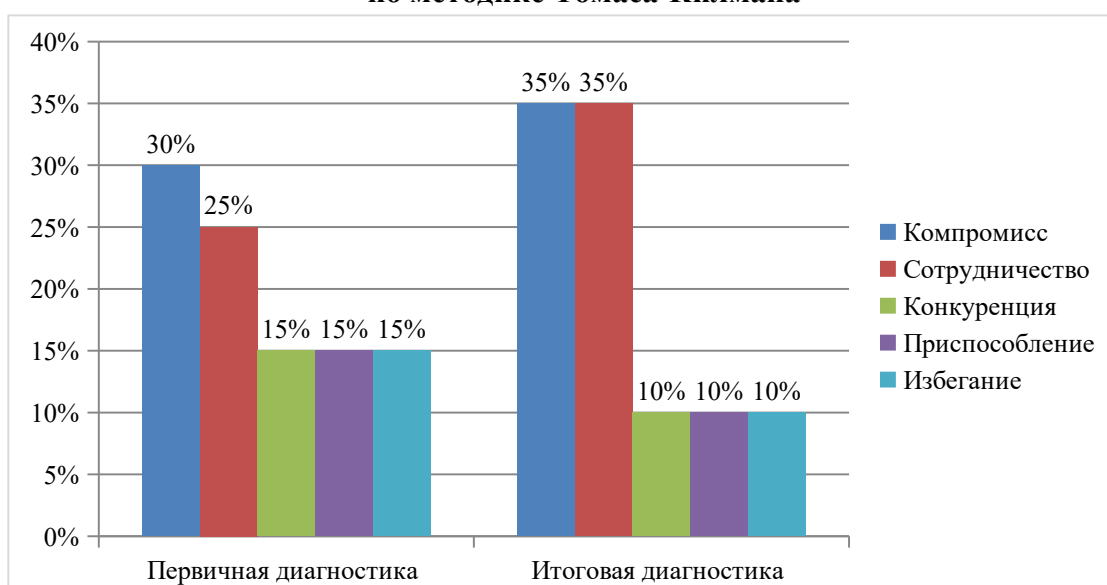
Результаты итоговой диагностики по данной методике после завершения программы:

Тип поведения	% участников
Компромисс	35%
Сотрудничество	35%
Конкуренция	10%
Приспособление	10%
Избегание	10%

Заметно увеличилось предпочтение кооперативных и компромиссных стратегий, тогда как доля конкуренции, приспособления и избегания уменьшилась вдвое. Такие изменения указывают на серьёзные перемены в стиле реагирования педагогов на конфликтные ситуации, что несомненно связано с успешным прохождением программы.

Программа «Союз профессионалов» оказала положительное влияние на стили поведения педагогов в конфликтных ситуациях. Педагоги научились эффективнее разрешать конфликты, используя более продуктивные стратегии, что способствует снижению напряжения и укреплению здорового психологического климата в образовательном учреждении.

Рис.2 Сравнительное распределение результатов диагностики по методике Томаса-Килмана



Результаты первичной диагностики

3. Опросник на оценку уровня тревожности Спилбергера-Ханина

Перед началом программы были проведены замеры уровня тревожности участников. Их среднее значение составило:

Виды тревожности	Баллы	Уровень
Общая тревожность	48	Умеренная
Реактивная тревожность	52	Умеренно-высокая

Исходный уровень тревожности педагогов находился на границе умеренного и повышенного, что указывало на присутствие определенной напряженности и дискомфорта в профессиональной деятельности.

Результаты итоговой диагностики

3. Опросник на оценку уровня тревожности Спилбергера-Ханина

После завершения программы были вновь проведены замеры, и вот что получилось:

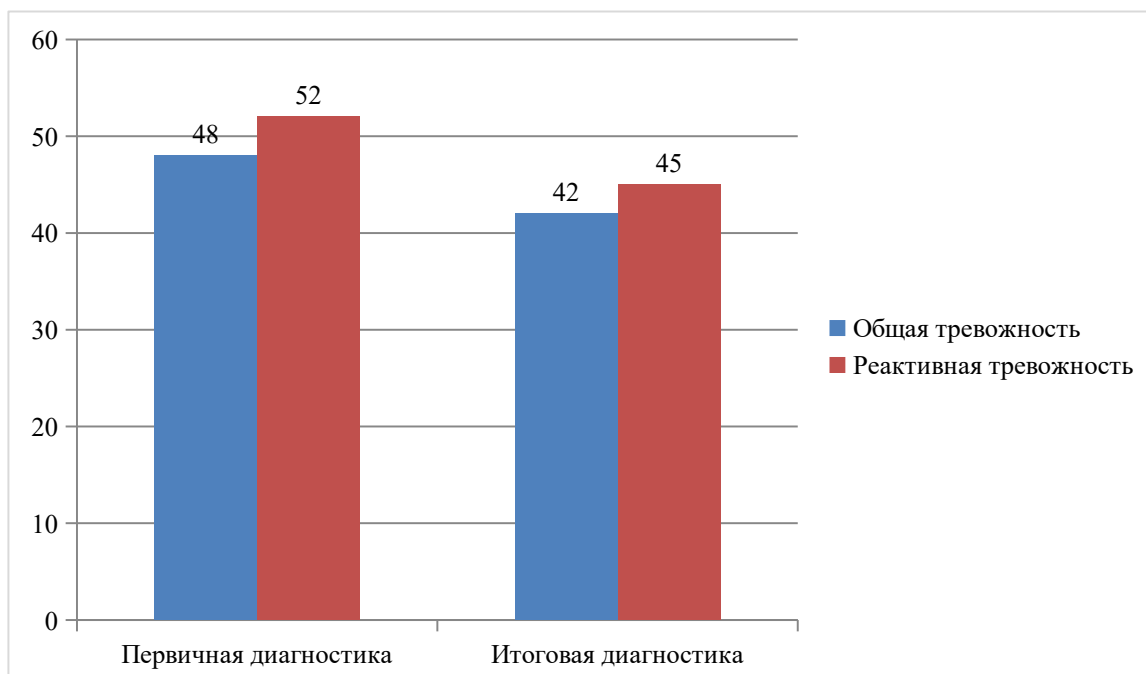
Виды тревожности	Баллы	Уровень
Общая тревожность	48	Нормальная
Реактивная тревожность	52	Нормально-пониженная

Уровень тревожности снизился примерно на 10%, что однозначно трактуется как положительный сдвиг. Особенно заметно снизилась реактивная тревожность, что указывает на значительное ослабление остроты переживаний в стрессовых ситуациях.

Сопоставляя результаты первичной и итоговой диагностики, можно говорить о значительных позитивных изменениях в структуре тревожности педагогов. Возможно, это стало результатом специально организованной работы над повышением уровня эмоциональной устойчивости и развитием навыков управления тревогой.

Тем не менее, небольшая часть педагогов продолжает демонстрировать повышенный уровень тревожности, что может указывать на необходимость дополнительных мероприятий по снижению стресс-факторов и обеспечению психологической поддержки.

Рис.3 Сравнительное распределение результатов диагностики по методике Томаса-Килмана



Методика Спилберга-Ханина подтвердила эффективность программы «Союз профессионалов» в уменьшении уровня тревожности педагогов и подготовке их к эффективным действиям даже в условиях повышенной неопределенности и давления.

Выводы:

Программа «Союз профессионалов» стала объектом детальной диагностики, проведённой с использованием трёх широко известных методик: САН (Самочувствие—Активность—Настроение), Томас-Килман (тип поведения в конфликте) и Спилбергер-Ханин (уровень тревожности). Каждая из методик внесла свой уникальный вклад в оценку эффективности программы, и ниже представлен обобщенный анализ полученных результатов по всем трём методикам.

1. Методика САН:

Ключевые результаты:

- Произошло значительное улучшение самочувствия педагогов (+0,9 балла), свидетельствующее о стабилизации физического и эмоционального состояния.
- Резко увеличилась активность педагогов (+1 балл), что подразумевает восстановление запаса энергии и работоспособности.
- Выросло настроение педагогов (+0,9 балла), что говорит о возвращении удовольствия от работы и жизнедеятельности.

Основные выводы: физическое и эмоциональное состояние педагогов стабилизировалось и улучшилось, что привело к общему подъёму уровня самочувствия и качеству жизни.

2. Методика Томаса-Килмана:

Ключевые результаты:

- Большая часть педагогов перешла от избегания и соперничества к сотрудничеству и компромиссу.
- Сократилось количество педагогов, выбирающих пассивные стратегии реагирования на конфликтные ситуации.

Основные выводы: происходит качественный сдвиг в культуре разрешения конфликтов, что способствует снижению напряжённости и улучшению взаимодействия в педагогическом коллективе.

3. Методика Спилбергера-Ханина:

Ключевые результаты:

- Общий уровень тревожности упал на 10%.
- Значительно снизился уровень реактивной тревожности, что свидетельствует о повышении эмоциональной устойчивости педагогов.

Основные выводы: работа по снижению тревожности дала ощутимый результат, что помогло уменьшить негативную реакцию педагогов на стрессовые ситуации и повысить их устойчивость.

Общие выводы:

- Программа «Союз профессионалов» продемонстрировала высокую результативность в решении заявленной задачи по улучшению психоэмоционального состояния педагогов.
- Произошёл качественный скачок в таких параметрах, как физическая форма, энергия, настроение, уровень тревожности и стиль поведения в конфликтных ситуациях.
- Несмотря на общие позитивные результаты, имеются небольшие группы педагогов, испытывающих незначительные трудности, что требует адресной поддержки и дополнительных мероприятий.

Таким образом, психолого-педагогическая программа «Союз профессионалов» подтверждает свою высокую эффективность в повышении психологической компетентности и эмоциональной устойчивости педагогов образовательных организаций и создает предпосылки для последующего распространения и дальнейшего развития.





Список литературы, используемой при написании программы

1. Безрукова, В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога) / В.С. Безрукова. — Екатеринбург: Уральский гос. проф.-пед. университет, 2000. — 936 с.
2. Битянова, М.Р. Социальная психология образования / М.Р. Битянова. — Москва: Генезис, 2001. — 304 с.
3. Васильева, Е.Н. Педагогика и психология высшего образования: учебное пособие / Е.Н. Васильева, Ю.А. Кулешова. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. — 448 с.
4. Виноградова, А.М. Психология воспитания. Учебное пособие / А.М. Виноградова. — Москва: Академия, 2009. — 224 с.
5. Данилова, Н.Н. Психофизиология / Н.Н. Данилова. — Москва: Аспект-Пресс, 2007. — 368 с.
6. Журавлев, А.Л. Проблемы социально-психологической адаптации / А.Л. Журавлев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. — 2004. — № 3. — С. 45–58.
7. Исаев, Е.И. Теория и практика психологического сопровождения студентов / Е.И. Исаев, В.Я. Романов. — Санкт-Петербург: Речь, 2006. — 320 с.
8. Казанская, В.Г. Современные концепции педагогики и психологии / В.Г. Казанская. — Москва: Academia, 2005. — 352 с.
9. Кан-Калик, В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс / В.А. Кан-Калик. — Волгоград: Перемена, 2001. — 352 с.
10. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. — Москва: Политиздат, 1975. — 304 с.
11. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. — Москва: Просвещение, 1993. — 192 с.
12. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. — Москва: Академия, 2004. — 320 с.
13. Петровский, А.В. Общая психология / А.В. Петровский. — Москва: Издательство МГУ, 1986. — 464 с.
14. Платонов, К.К. Проблема способностей / К.К. Платонов. — Москва: Наука, 1972. — 312 с.
15. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. — СПб.: Питер, 2002. — 720 с.
16. Семенов, И.Н. Психология и педагогика профессиональной деятельности / И.Н. Семенов. — Москва: Институт практической психологии, 1999. — 320 с.

17. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. — Москва: Школьная пресса, 2000. — 416 с.
18. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. — Москва: Академия, 2001. — 304 с.
19. Якиманская, И.С. Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе / И.С. Якиманская. — Москва: Сентябрь, 2000. — 176 с.
20. Эльконин, Д.Б. Детская психология / Д.Б. Эльконин. — Москва: Академия, 2004. — 384 с.

**Перечень лицензионных электронных образовательных ресурсов,
используемых в работе специалистами Центра ППМС помощи
«Доверие»**

№	Наименование ЭОР	Интернет-адрес
1.	Альманах педагога. Официальный сайт	http://almanahpedagoga.ru
2.	Детская психология для специалистов	http://childpsy.ru
3.	Новая психологическая лаборатория	https://nplab.ru
4.	Педагогическая библиотека	http://pedlib.ru
5.	Электронная библиотека по психологии	http://koob.ru
6.	Министерство образования и науки РФ. Официальный сайт	http://minobrnauki.gov.ru
7.	Российское образование. Федеральный образовательный портал	http://www.edu.ru
8.	Российская психология. Информационно-аналитический портал	http://www.roscopy.ru
9.	Энциклопедия психодиагностики	http://psylab.info
10.	Ваш психолог	http://vashpsixolog.ru
11.	Практический психолог	http://practic.childpsy.ru/diagnostics
12.	Социальная сеть работников образования	http://nsportal.ru
13.	Федеральный институт развития образования	http://fi-ro.ru
14.	Национальная электронная детская библиотека	http://neb.ru
15.	Мир психологии и педагогики	http://mir-psiologa.ru

16.	Всероссийский детский психологический портал	http://detpsycholog.ru
17.	Ассоциация школьных психологов	http://school-psychologist.ru
18.	Журнал «Вестник практической психологии образования»	http://vestnikpsy.ru
19.	Российский портал дистанционного обучения	http://do-school.ru
21.	Московский городской психолого-педагогический университет (МГППУ)	http://mgppu.ru
22.	Российский центр гражданского и патриотического воспитания молодежи	http://rcgpv.ru
23.	Национальная библиотека открытого образования «Интеграция»	http://integration.openedu.ru
24.	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)	http://obrnadzor.gov.ru
25.	Информационно-аналитический журнал «Вопросы психологии»	http://psychology-journal.ru
26.	Официальный сайт проекта «Psitest» находится здесь:	http://psitest.ru
27.	База методических рекомендаций по психологии	http://metodrec.ru

**ОПРОСНИК
«САМОЧУВСТВИЕ, АКТИВНОСТЬ НАСТРОЕНИЕ» (САН)**

ОПИСАНИЕ

Методика САН является разновидностью опросников состояний и настроений. Разработан В.А.Доскиным, Н.А.Лаврентьевой, В.Б.Шарай, М.П.Мирошниковым в 1973 г. При разработке методики авторы исходили из того, что три основные составляющие функционального психоэмоционального состояния — самочувствие, активность и настроение могут быть охарактеризованы полярными оценками, между которыми существует континуальная последовательность промежуточных значений. Однако получены данные о том, что шкалы САН имеют чрезмерно обобщенный характер. Факторный анализ позволяет выявить более дифференцированные шкалы «самочувствие», «уровень напряженности», «эмоциональный фон», «мотивация» (А.Б.Леонова, 1984).

Конструктивная валидность САН устанавливалась на основании сопоставления с результатами психофизиологических методик с учетом показателей критической частоты мельканий, температурной динамики тела, хронорефлексометрии. Текущая валидность устанавливалась путем сопоставления данных контрастных групп, а также путем сравнения результатов испытуемых в разное время рабочего дня. Стандартизация методики проведена на материале обследования выборки 300 студентов. САН нашел широкое распространение при оценке психического состояния больных и здоровых лиц, психоэмоциональной реакции на нагрузку, для выявления индивидуальных особенностей и биологических ритмов психофизиологических функций. Самочувствие — это комплекс субъективных ощущений, отражающих степень физиологической и психологической комфортности состояния человека, направление мыслей чувств и т.п. Самочувствие может быть представлено в виде некоторой обобщающей характеристики (плохое/хорошее самочувствие, бодрость, недомогание и т.п.), а также может быть локализовано по отношению к определенным формам ощущения (ощущение дискомфорта в различных частях тела).

Активность — 1) всеобщая характеристика живых существ, их собственная динамика как источник преобразования или поддержания жизненно значимых связей с окружающей средой, имеющее свою иерархию: химическая, физическая нервная психическая активность, активность сознания, личности, группы, общества.. Активность строится в соответствии с вероятностным прогнозированием развития событий в среде и положением в ней организма; 2) одна из сфер проявления темперамента которая определяется интенсивностью и объемом взаимодействия человека с физической и социальной средой. По этому параметру человек может быть инертным, пассивным, спокойным, инициативным, активным или стремительным.

Настроение — сравнительно продолжительные, устойчивые состояния человека которое может быть представлено как 1) эмоциональный фон (приподнятое, подавленное) т.е. являться эмоциональной реакцией не на непосредственные последствия конкретных событий, а на их значение для субъекта в контексте общих

жизненных планов, интересов и ожиданий; 2) четкое идентифицируемое состояние (скука, печаль, тоска, страх, увлеченность, радость, восторг и пр.). Настроение в отличие от чувств всегда направлено на тот или иной объект. Настроение будучи вызванным определенной причиной, конкретным поводом, проявляется в особенностях эмоционального отклика человека на воздействия любого характера.

ОБРАБОТКА

При обработке результатов исследования оценки пересчитываются в «сырые» баллы от 1 до 7 (крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары — в 7). При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются.

Вариант 1. Полученные баллы группируются в соответствии с ключам в три категории и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

Самочувствие	1,2,7,8,13,14,19,20,25,26
Активность	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28
Настроение	5,6,11,12,17,18,23,24,29

Полученные результаты по каждой категории делятся на 19.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ.

Средний балл шкалы равен 4.

Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого. Оценки ниже 4 баллов свидетельствуют о не благоприятном состоянии испытуемого. Оценки состояния лежащие в диапазоне 5,0—5,5 баллов свидетельствуют о нормальном состоянии испытуемого.

Следует учитывать, что при анализе функционального состояния испытуемого важны не только значения отдельных показателей САН, но и их соотношение.

Вариант 2. Сумма баллов, набранная испытуемым по всем 30 шкалам, делится на 30.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ.

1—3 балла — человек, у которого преобладает плохое настроение

3,5—4,5 балла — человек, у которого доминирует изменчивое настроение или такой человек, который сам не в состоянии оценить свое настроение как хорошее или плохое.

5—7 баллов — человек, у которого чаще всего доминирует хорошее настроение

Бланк опросника САН

ИНСТРУКЦИЯ: «Вам предлагается описать свое состояние в настоящий момент, с помощью таблицы, состоящей из 30 полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики».

Фамилия, инициалы _____

Пол _____ Дата рождения _____

Дата проведения исследования _____

1.	Самочувствие хорошее	3 2 1 0 1 2 3	Самочувствие плохое
2.	Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
3.	Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный
4.	Малоподвижный	3 2 1 0 1 2 3	Подвижный
5.	Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
6.	Хорошее настроение	3 2 1 0 1 2 3	Плохое настроение
7.	Работоспособный	3 2 1 0 1 2 3	Разбитый
8.	Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Обессиленный
9.	Медлительный	3 2 1 0 1 2 3	Быстрый
10.	Бездеятельный	3 2 1 0 1 2 3	Деятельный
11.	Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастный
12.	Жизнерадостный	3 2 1 0 1 2 3	Мрачный
13.	Напряженный	3 2 1 0 1 2 3	Расслабленный
14.	Здоровый	3 2 1 0 1 2 3	Больной
15.	Безучастный	3 2 1 0 1 2 3	Увлеченный
16.	Равнодушный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
17.	Восторженный	3 2 1 0 1 2 3	Унылый
18.	Радостный	3 2 1 0 1 2 3	Печальный
19.	Отдохнувший	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
20.	Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Изнуренный
21.	Сонливый	3 2 1 0 1 2 3	Возбужденный
22.	Желание отдохнуть	3 2 1 0 1 2 3	Желание работать
23.	Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Озабоченный
24.	Оптимистичный	3 2 1 0 1 2 3	Пессимистичный
25.	Выносливый	3 2 1 0 1 2 3	Утомляемый
26.	Бодрый	3 2 1 0 1 2 3	Вялый
27.	Соображать трудно	3 2 1 0 1 2 3	Соображать легко
28.	Рассеянный	3 2 1 0 1 2 3	Внимательный
29.	Полный надежд	3 2 1 0 1 2 3	Разочарованный
30.	Довольный	3 2 1 0 1 2 3	Недовольный

Методика Томаса - Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации

Авторы К. Томас, Р. Килманн (в адаптации Н.В. Гришиной)

Методика предназначена для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации. Методика может использоваться в качестве ориентировочной для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия.

Данный опросник показывает типичную реакцию человека на конфликт, её эффективность и целесообразность, а также дает информацию о других возможных способах разрешения конфликтной ситуации.

По мнению К. Томаса и Р. Килмана, в основании типологии конфликтного поведения лежат два поведенческих стиля: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- а) конфронтация (соревнование, соперничество), которое выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого человека;
- б) приспособление (уступчивость), означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого;
- в) компромисс, как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок;
- г) уклонение (уход, игнорирование), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- д) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Возможности каждой из пяти стратегий:

1. **Уклонение** эффективно в ситуациях, когда партнер обладает объективно большей силой и использует ее в конфликтной борьбе. В общении со сложной конфликтной личностью используйте любую возможность, чтобы избежать конфликта: в этом нет ничего постыдного или унижительного. Избегание приносит положительные плоды, являясь временной отсрочкой в решении конфликта: пока на руках мало данных или нет психологической уверенности в своей позиции. Временно уйти от проблемы, чтобы в дальнейшем решить ее окончательно — это часто единственно верная стратегия.

2. **Приспособление** естественно в ситуациях, когда затронутая проблема не так важна для человека, как для его оппонента, или отношения с оппонентом представляют собой самостоятельную ценность, значимее достижения цели. Это непредсказуемая по своим последствиям стратегия. Если отказ от цели не стоил человеку большого труда, уступчивость может положительно сказаться на его самооценке и отношениях с партнером. Очень важно чувствовать, что другой заметил и оценил жертву. В противном случае остается чувство досады, обиды и, следовательно, почва для эмоционального конфликта.

3. **Конфронтация** — стратегия для серьезных ситуаций и жизненно важных проблем, зачастую она эффективна в экстремальных ситуациях. Противоборство оправданно, если цель чрезвычайно важна или, если человек обладает реальной силой и властью, уверен в своей компетентности. Если власти и силы недостаточно, можно увязнуть в конфликте, а то и вовсе

проиграть. Кроме того, применение конфронтации для решения проблем в личных отношениях чревато отчуждением.

4. **Сотрудничество** — это не столько стратегия поведения, сколько стратегия взаимодействия. Она незаменима в близких, продолжительных и ценных для обоих партнеров отношениях, при равенстве статусов и психологической власти. Она позволяет партнерам разрешить конфликт, не отказываясь от своих реальных целей.

Всем хорошо сотрудничество, кроме одного. Это длинная история. Нужно время, чтобы проанализировать потребности, интересы и опасения обеих сторон, а затем тщательно обсудить их, найти наилучший вариант их совмещения, выработать план решения и пути его выполнения и т.д. Сотрудничество не терпит суеты и спешки, но позволяет решить конфликты полностью. Если времени нет, можно прибегнуть к компромиссу как к «заменителю» сотрудничества.

5. **Компромисс**, или квазисотрудничество, или торг о взаимных уступках. Эффективен в ситуациях, требующих быстрого исхода. «Дележ» потребностей бывает необходим для сохранения отношений, особенно в тех случаях, когда возместить интересы сторон невозможно. Компромисс редко приносит истинное удовлетворение результатом конфликтного процесса. Любые варианты дележа — пополам, поровну, по-братски — психологически несправедливы. И это понятно: цель полностью не достигнута, некоторая часть брошена на алтарь позитивного исхода конфликта, но оценить жертву некому, так как оппонент так же пострадал, как и вы сами.

Опросник состоит из 30 пар утверждений, относящихся к различным стилям поведения человека в ситуации конфликта. Из каждой пары утверждений нужно выбрать одно, которое наиболее верно отражает отношение испытуемого к конфликтной ситуации и отметить его в бланке ответов.

Ф.И.О. _____

ИНСТРУКЦИЯ

Подумайте о ситуациях, в которых Ваши желания отличаются от желаний другого человека. Как Вы обычно ведете себя в таких ситуациях?

Ниже приведены 30 пар высказываний, описывающих варианты возможного поведения в конфликтных ситуациях. В каждой паре обведите кружком вариант А или В, более характерный для Вашего поведения.

Во многих случаях оба из предложенных вариантов могут оказаться для Вас нетипичными. Если это так, обведите тот из них, которым бы Вы воспользовались с большей вероятностью.

ОПРОСНИК

1. А. Иногда я предоставляю право решать проблему другим.
В. Я стараюсь подчеркнуть общее в наших позициях, а не обсуждать спорные моменты.
2. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
В. Я пытаюсь учесть все интересы: свои и оппонента.
3. А. Обычно я твердо стою на своем.
В. Иногда я могу утешать других и пытаться сохранить с ними отношения.
4. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
В. Иногда я жертвую собственными интересами ради интересов противоположной стороны.
5. А. При выработке решения ищу помощи со стороны других.
В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
6. А. Я пытаюсь не создавать себе репутацию неприятного человека.
В. Я пытаюсь навязать другим свою позицию.
7. А. Я пытаюсь отложить решение вопроса, чтобы иметь время тщательно его обдумать.
В. Я жертвую одними выгодами, чтобы получить взамен другие.
8. А. Обычно я твердо настаиваю на своем.
В. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы.
9. А. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться.
В. Я прилагаю некоторые усилия, чтобы повернуть дело на свой лад.
10. А. Я твердо настаиваю на своем.
В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы.
В. Иногда я могу утешать других и пытаться сохранить с ними отношения.
12. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации.
В. Я готов кое в чем уступить оппоненту, если он тоже мне уступит.
13. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
В. Я настаиваю на принятии моих условий.

14. А. Я излагаю оппоненту мои соображения и интересуюсь его идеями.
В. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий.
15. А. Иногда я могу утешать других и пытаюсь сохранить с ними отношения.
В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
16. А. Я стараюсь щадить чувства других.
В. Я пытаюсь убедить оппонента в выгодности принятия моих условий.
17. А. Обычно я твердо настаиваю на своем.
В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.
18. А. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше.
В. Я согласен кое в чем уступить оппоненту, если он тоже кое в чем мне уступит.
19. А. Я пытаюсь сразу же, открыто, обсудить все интересы и спорные вопросы.
В. Я пытаюсь отложить принятие решения, чтобы иметь время тщательно его обдумать.
20. А. Я пытаюсь сразу же обсудить противоречия.
В. Я пытаюсь найти справедливое сочетание из выгод и уступок для каждого из нас.
21. А. При подготовке к переговорам я стараюсь учитывать интересы оппонента.
В. Я больше склонен к непосредственному и открытому обсуждению проблемы.
22. А. Я стараюсь найти позицию, находящуюся между позицией оппонента и моей.
В. Я настаиваю на своих интересах.
23. А. Очень часто я стараюсь удовлетворить все интересы, свои и оппонента.
В. Иногда я предоставляю право решать проблему другим.
24. А. Я стараюсь пойти навстречу оппоненту, если его условия слишком для него много значат.
В. Я пытаюсь склонить оппонента к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий.
В. При подготовке к переговорам я пытаюсь учитывать интересы оппонента.
26. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
В. Я почти всегда пытаюсь удовлетворить все пожелания, как свои, так и оппонента.
27. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации.
В. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше.
28. А. Обычно я твердо стою на своем.
В. При выработке решения я постоянно ищу помощи со стороны других.
29. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам».
В. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться.
30. А. Я стараюсь щадить чувства других.
В. Я всегда стараюсь найти решение проблемы совместно с оппонентом.

**ПОДСЧЕТ БАЛЛОВ
 ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ В СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ПО
 МЕТОДУ ТОМАСА – КИЛМАННА**

ТАБЛИЦА 1. Обведите буквы, которые вы выбрали, отвечая на соответствующие вопросы.

	Конфронтация (давление)	Сотрудничество (разрешение проблемы)	Компромисс (делим пополам)	Уклонение (уход)	Приспособление (сглаживание)
1.				A	B
2.		B	A		
3.	A				B
4.			A		B
5.		A		B	
6.	B			A	
7.			B	A	
8.	A	B			
9.	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A

Обработка результатов:

Подсчитайте, сколько раз вы выбрали каждый вариант.

- Конкуренция (Напористость): Количество ответов «А» в вопросах: 1, 3, 6, 8, 10, 12, 14, 17, 18, 23, 24, 26, 29.
- Сотрудничество (Совместное решение): Количество ответов «В» в вопросах: 4, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 19, 20, 25, 27, 30.
- Компромисс: Количество ответов «В» в вопросах: 2, 5, 7, 10, 15, 16, 19, 23, 25.
- Избегание (Уход от конфликта): Количество ответов «А» в вопросах: 4, 7, 9, 11, 16, 21, 25, 27.
- Приспособление (Уступка): Количество ответов «А» в вопросах: 2, 5, 8, 13, 20, 22, 24, 28, 30.

Шкала самооценки уровня тревожности Спилберга – Ханина (шкала реактивной или личностной тревожности)

Методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю.Л. Ханиным, позволяет дифференцированно измерять тревожность и как личное свойство, и как состояние.

Личностная тревожность – это индивидуальное свойство восприятия значительного числа событий в качестве угрожающих с реагированием на них состоянием тревоги.

Реактивная тревожность обусловлена ситуацией в данный момент времени, она характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью в конкретной обстановке.

Следует отметить, что тревожность является естественной и обязательной особенностью активной личности. Существует даже, так называемый, оптимальный уровень «полезной» тревоги. В то же время чрезмерное повышение уровня тревожности ведет к развитию негативных последствий.

Тестирование по методике Спилбергера - Ханина проводится с применением двух бланков: один бланк для измерения показателей ситуативной тревожности, а второй – для измерения уровня личностной тревожности.

Исследование может проводиться индивидуально или в группе.

Бланк 1. Шкала ситуативной тревожности

Ф.И.О. _____

Дата _____

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в ДАННЫЙ МОМЕНТ. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет. Обычно первый ответ, который приходит в голову, является наиболее правильным, адекватным Вашему состоянию.

УТВЕРЖДЕНИЯ		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк 2. Шкала личностной тревожности

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете ОБЫЧНО.

УТВЕРЖДЕНИЯ		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно								
21	Я испытываю удовольствие		1	2	3	4							
22	Я очень легко устаю		1	2	3	4							
23	Я легко могу заплакать		1	2	3	4							
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие люди		1	2	3	4							
25	Нередко я проигрываю из-за того что недостаточно быстро принимаю решения		1	2	3	4							
26	Обычно я чувствую себя бодрым		1	2	3	4							
27	Я спокоен, хладнокровен и собран		1	2	3	4							
28	Ожидаемые трудности обычно очень беспокоят меня		1	2	3	4							
29	Я слишком переживаю из-за пустяков		1	2	3	4							
30	Я вполне счастлив		1	2	3	4							
31	Я принимаю все близко к сердцу		1	2	3	4							
32	Мне не хватает уверенности в себе		1	2	3	4							
33	Обычно я чувствую себя в безопасности		1	2	3	4							
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей		1	2	3	4							
35	У меня бывает хандра		1	2	3	4							
36	Я доволен		1	2	3	4							
37	Вс	Ситуативная тревожность				Личностная тревожность				3	4		
		СТ	Ответы				ЛТ	Ответы					
		№	1	2	3	4	№	1	2	3	4	3	4
38	Я долго не могу забыть о них	1	4	3	2	1	1	4	3	2	1	3	4
39	Я устал от общения с человеком	2	4	3	2	1	2	1	2	3	4	3	4
		3	1	2	3	4	3	1	2	3	4		
40	Мне приходится сильно беспокоиться о своих делах	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1	3	4
		5	4	3	2	1	5	1	2	3	4		
		6	1	2	3	4	6	4	3	2	1		
		7	1	2	3	4	7	4	3	2	1		
		8	4	3	2	1	8	1	2	3	4		
		9	1	2	3	4	9	1	2	3	4		
		10	4	3	2	1	10	4	3	2	1		
		11	4	3	2	1	11	1	2	3	4		
		12	1	2	3	4	12	1	2	3	4		
		13	1	2	3	4	13	1	2	3	4		
		14	1	2	3	4	14	1	2	3	4		
		15	4	3	2	1	15	1	2	3	4		
		16	4	3	2	1	16	4	3	2	1		
		17	1	2	3	4	17	1	2	3	4		
		18	1	2	3	4	18	1	2	3	4		
		19	4	3	2	1	19	4	3	2	1		
		20	4	3	2	1	20	1	2	3	4		

Ключ

Интерпретация результатов

При анализе результатов надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 – 44 балла – умеренная;
- 45 и более - высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам.

Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Сопоставление результатов по обеим подшкалам дает возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др.

КОНСПЕКТЫ ЗАНЯТИЙ К ПРОГРАММЕ «СОЮЗ ПРОФЕССИОНАЛОВ»

ЗАНЯТИЕ 1

«Здравствуй группа!»

Цель: формирование в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

Добрый день! Наши встречи будут проходить в нетрадиционной форме: в форме тренинга (минимум теории, максимум – практических упражнений). Участники тренинга будут иметь возможность поделиться и обменяться между собой знаниями и проблемами, а также поработать вместе для поиска решения.

Профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты.

На наших встречах мы поразмышляем, отдохнём, обсудим вопросы профессионального выгорания, приемов психологической саморегуляции, самопознание, уверенности, самооценки и восполним энергию для дальнейшей работы.

Тренинговая форма работы требует доверия к группе, поэтому нам нужно выработать общие правила для работы.

Для реализации основных принципов занятий перед участниками выдвигаются конкретные правила работы в группе на каждой встрече.

- Правило «здесь и сейчас»: главным является то, что происходит сейчас, какие чувства каждый из участников испытывает в данный момент;
- Правило круга: во время работы участники должны видеть друг друга. Каждый участник должен находиться в равном положении относительно любого другого участника;
- Правило инициативы участников: на встречах обсуждается любая тема, соответствующая внутреннему запросу присутствующих;

- Правило включенности: на встречах нет супервизоров, наблюдателей, оценщиков;
- Правило эмоциональной открытости: если участник что-то думает или чувствует «здесь и сейчас», то ему надо сказать об этом, выразить свои чувства, чтобы они стали достоянием группового опыта;
- Правило «СТОП»: каждый имеет право сказать: «У меня есть чувство, но я не хочу о нем говорить, мне больно». Это переживание также становится частью группового опыта, что вызывает новые чувства и новые перспективы групповой работы;
- Не давать советы: совет, пусть даже необходимый и правильный, трудно выполним, но не потому, что он плохой или нереальный, а потому, что совет – это, во-первых, индивидуальный способ действия, не подходящий для другого человека; а во-вторых, совет – это ограничение свободы личности, которое может вызвать неосознаваемую агрессию на советчика;
- Правило личного вклада: чем больше участник проявляет собственную активность, чем больше он участвует в групповой работе, тем больше обратных связей он получит, следовательно, тем больше у него будет возможностей для личностного роста;
- Правило конфиденциальности: рассказывать о том, что было на встречах, как вел себя тот или иной член группы, какие проблемы решал, - неприемлемо. Кроме того, групповые процессы должны обсуждаться в группе, а не за ее пределами;

Знакомство

1. Игра «Вопросы для знакомство»

Цель: знакомство участников, снижение эмоционального напряжения, создание позитивного настроения.

Каждый участник достаёт одну карточку с вопросом. Все участники в течение 5 минут ходят по аудитории и задают окружающим свой вопрос. На листе записываются имена опрашиваемых и их ответы. По кругу все делятся информацией, которую удалось «раздобыть» об участниках группы.

Возможные варианты вопросов:

1. На каком этаже Вы живете?
2. Что Вы сегодня ели на завтрак?
3. Любимые конфеты?
4. Какой подарок хотели бы получить на день рождения?
5. Сколько раз в день Вы говорите слово «спасибо»?
6. В каком городе Вы хотели бы жить?
7. Ваш любимый напиток?
8. Какое блюдо Вы лучше всего готовите?
9. Вам сняться цветные или черно-белые сны?
10. Где и как Вы любите отдыхать?
11. С какого года Вы работаете в данном учреждении?
12. Самое необычное блюдо, какое Вы пробовали?

13. Любимый фильм?
14. Какой размер обуви у Вас?
15. Сколько ложек сахара Вы добавляете в чай?
16. Какой цвет преобладает в Вашем гардеробе?
17. Какая у Вас плита в доме электрическая или газовая?
18. Какой город Вы посетили после раз?
19. Какое домашнее животное у Вас есть?
20. Сколько коллег у Вас на работе, имя которых начинается на букву «А»?

2. Мини-лекция «Эмоции»

Что такое эмоции и чувства на ваш взгляд?

Какие чувства и эмоции вам помогают и мешают работать?

3. Упражнение «Мои эмоции»

Материал: карточки с различными эмоциями, на которых отмечены эмоции и части тела человека. На карточках могут быть следующие эмоции: «Горе. Лицо», «Радость. Губы», «Разочарование. Правая рука», «Гордость. Спина», «Страх. Ноги», «Удивление. Брови».

Раздаются карточки, на которых изображены эмоциональные состояния и части тела человека. Вам нужно будет внимательно посмотреть на них и изобразить эмоцию. Например, карточка «Грусть. Руки» означает, что эмоцию грусти следует выразить при помощи рук. Задача группы — отгадать, какую эмоцию хотел изобразить выступающий.

4. Упражнение «16 ассоциаций»

Участникам раздается бланк. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация.

Исследуемое слово «Моя работа»

1	1	1	1	1
2				
3	2			
4				
5	3	2		
6				
7				
8	4			
9		5	3	

10				
11	6			
12				
13	7	4		
14				
15	8			
16				

1 столбец	2 столбец	3 столбец	4 столбец	5 столбец
Уровень осведомленности — на поверхности	Уровень разума — что я об этом думаю на самом деле	Уровень чувств — что я чувствую в связи с этим на самом деле	Корень проблемы или самые значимые вопросы	Ключ бессознательного

5. Упражнение «Я чувствую сейчас...»

Участники тренинга сидят в кругу. Психолог предлагает каждому из педагогов осмыслить, понять свое эмоциональное состояние, и продолжить предложение «Я чувствую сейчас...».

6. Обсуждение:

Что Вы можете сказать о сегодняшнем занятии?

Что Вам больше всего понравилось?

Ваши предложения и пожелания по поводу проведения таких занятий?

ЗАНЯТИЕ 2 «Мы – команда!»

Цель: сплочение педагогического коллектива, построение эффективного

командного взаимодействия; создание благоприятного психологического климата, преодоление барьера в межличностных отношениях, развитие коммуникативных навыков; ознакомление педагогов с тимбилдингом, как средством формирования коллектива.

Добрый день, уважаемые коллеги! Рады приветствовать Вас на нашем занятии!

И начать мы бы хотели с одной притчи.

Эта история произошла давным-давно в старинном городе, в котором жил великий мудрец. Слава о его мудрости разнеслась далеко вокруг. Но был в городе человек, завидующий его славе. И вот он решил придумать такой вопрос, чтобы мудрец не сумел на него ответить. Он пошел на луг, поймал бабочку. Посадил её между сомкнутых ладоней и подумал: «Спрошу-ка я у мудреца: - Скажи, о мудрейший, какая бабочка у меня в руках - живая или мертвая? Если он скажет – живая, я сомкну ладони, и бабочка умрет, а если он скажет – мёртвая, я разомкну ладони, и бабочка улетит. Вот тогда все поймут, кто из нас умный!».

Так всё и случилось. Завистник поймал бабочку, посадил её между ладонями и отправился к мудрецу. И когда он спросил у того: «Какая бабочка у меня в руках, о мудрейший, живая или мёртвая?» Тогда мудрец сказал: «Всё в твоих руках...».

Обсуждение.

Да, действительно, всё в руках каждого из нас. Приглашаю Вас поучаствовать в мастер-классе «Мы команда». Мы надеемся, что и на сегодняшнем мастер-классе всё будет в ваших руках и у нас всё с вами получится.

Есть популярная яркая арифметически выраженная метафора: $1+1=5$. Эта формула, означающая, что два человека вместе могут сделать гораздо больше, чем по одиночке. В одиночку можно сделать так мало; вместе можно сделать так много.

Знакомо вам понятие «Тимбилдинг»? (Ответы участников). - Абсолютно, верно. В переводе с английского «Тимбилдинг» означает «командообразование», «построение команды».

Главная задача тимбилдинга - сплотить коллектив. Способы достижения этой задачи различны.

Выделим основные понятия тимбилдинга:

1. Спортивный тимбилдинг (направлен на физическую активность участников, своеобразные игры и соревнования и т. д.).
2. Логико-психологический тимбилдинг (направлен на интеллектуальную активность участников, задания с логическим уклоном, тесты и т. д.).
3. Творческий тимбилдинг (направлен на эмоциональную активность участников, квесты, флешмобы и т. д.).

Формы и методы работы, направленные на сплочение коллектива, индивидуальные, групповые и коллективные беседы, работа по профилактике или устранению конфликтных ситуаций — все это тимбилдинг! Его эффективно можно применять и в работе с детьми.

Детский тимбилдинг. Одной из важнейших задач школы является формирование коммуникативной культуры обучающихся, их способности к групповому (командному) взаимодействию, способности к успешной социализации.

Он способствует формированию коллектива, дети через игры и игровые упражнения учатся взаимодействовать и договариваться друг с другом, устанавливать контакты, объединив идеи, внимание и условия всей команды для достижения общей цели.

Изменения в современном мире стремительны! И дети в этом мире мало контактируют друг с другом. Почему? Они погружены в виртуальный мир. Зачастую не хотят договариваться, не пытаются помочь друг другу. Поэтому трудно устанавливают контакты со сверстниками и взрослыми. А современные условия требуют от детей умения работать в команде, в группе. Отличной средой для развития навыков общения и идеальной платформой для укрепления детского сообщества является технология командообразования.

Это не просто веселье. Это целенаправленные задания в игровой форме. Такие задания сплачивают детей, учат разговаривать, добиваться вместе побед, обучают взаимопомощи, где каждый проявляет себя.

Технологию тимбилдинга можно применять во всех образовательных областях:

- социально-коммуникативной,
- речевой,
- художественно-эстетической,
- физическом развитии.

Практическая часть

Как говорил полководец Суворов: «Теория без практики мертва», поэтому настало время апробировать технологию тимбилдинга. Приглашаем всех окунуться в этот увлекательный мир. Мы хотим показать именно те игры, которые направлены на командообразование, на ощущение поддержки товарища, плечо друга. Для начала давайте познакомимся!

1. Упражнение: «Снежный ком»

Участники по очереди называют свое имя с каким-нибудь прилагательным, начинающимся на первую букву имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен будет называть все больше имен с прилагательными, это облегчит запоминание и несколько разрядит обстановку.

2. Игра « Поменяйтесь местами»

Сейчас мы узнаем, насколько хорошо каждый из вас знает своих коллег. Я буду говорить какие то задания и слова. Если эти слова о вас, то выполняйте задание, если нет, то выполнять задание не нужно.

1. Поменяйтесь местами все те, кто любит свою работу.

2. Все те, кто работает педагогом уже больше 10 лет - потопайте ногами.
3. Все те, кто мечтал быть педагогом с детства - похлопайте в ладоши.
4. Все те, кто любит путешествовать - выйдите в круг.
5. Все те, у кого есть дети – покругитесь вокруг себя.
6. Все те, кто умеет плавать – поменяйтесь местами.
7. Все те, кто любит танцевать – покажите любое танцевальное движение.
8. Все те, кто работает всю жизнь в одном учреждении - покажите «класс».
9. Все те, кто умеет играть на любом музыкальном инструменте – встаньте на правую ножку.

10. Все те, у кого сейчас хорошее настроение – крикните «Ура!».

Для выполнения следующего упражнения необходимо поделиться на 2 команды (по расчету на 1 и 2).

3. Упражнение «Плот» (5-10 минут)

Процедура: Участники разбиваются на группы по 6 человек и на скорость выполняют задания. (Перебраться на плоту от одного берега до другого).

Смысл упражнения: Создание условий для воплощения и выдвижения идей о способах действия нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка. Участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

4. Упражнение «Щепка».

Участникам предлагается выстроиться в два ряда. Задача группы помочь щепке проплыть по реке. После упражнения проводится обсуждение. Кому было трудно проходить по реке, а кому легко? Что при этом чувствовали? Какие чувства испытывали?

5. Упражнение «Театр – экспромт».

Инструкция:

Все роли этого действия написаны на карточках. Сейчас каждый из вас возьмет одну карточку и узнает свою роль. Только хочу предупредить, что эти роли совсем необычные. И исполнять их нужно тоже не совсем обычно. Например, на карточке может быть написано «вьюга». А в пьесе про данную роль может быть сказано: «Тихо воет вьюга». Это значит, что актер, которому досталась роль «вьюги» должен в этот момент тихо выть. Точно также исполняются и все другие роли. Если в пьесе про вашу роль будет сказано «закружилась», нужно кружиться. Слов у действующих лиц в этой пьесе совсем нет. Только действия. Итак, вы готовы участвовать в спектакле? Тогда разбирайте роли.

Велика вероятность, что дети не поймут сразу, что от них требуется. Поэтому в начале лучше провести репетицию. Необходимо добиться, чтобы каждый ребенок понял, какое действие он должен выполнить.

Роли:

Небо, Ветер, Снег, Сосна, Дятел, Сорока, Солнце, Тучка, Березка, Рябина, Синица, Пень, Заяц, Кабан, Медведь, Мороз, Звезды.

Рассказ:

Я пришел в новогодний лес рано утром. Погода была пасмурная. **Небо** хмурилось. Дул **ветер**. Шел **снег**. Было очень сыро, но не холодно. Я залюбовался высокой **сосной**, растущей

на опушке. Она раскачивалась под порывами **ветра**. К **сосне** прилетел **дятел** и принялся долбить клювом ствол. Мимо пролетела **сорока**. Она, как всегда, трещала, наверное извещая лесных обитателей о моем присутствии. Вскоре горизонт на востоке посветлел и взошло **солнце**. Но оно ту же спряталось за **тучки**. А **снег** все кружил и падал.

Я остановился на лесной тропинке. Слева от меня потрескивала от холода **березка**. Справа склонялась под тяжестью ягод и **снега рябина**. К рябине подлетела **синица** и принялась клевать сладкие ягоды. Недалеко от рябины высовывался из под **снега пенек**. На **пенек** запрыгнул **заяц** и начал барабанить по нему лапками. На этот звук из чащи выбежал **кабан**. Увидев его, **заяц** ускакал. А **кабан** подошел к **березе** и стал тереться боком о ее ствол. При этом он фыркал от удовольствия. А где – то в берлоге, сопя и чмокая, спал в берлоге **медведь**.

Ближе к вечеру погода изменилась. Ударил **мороз**. **Небо** совсем очистилось от **туч**. Я шел по тропинке домой. Вскоре **солнце** закатилось за горизонт. Появились **звезды**. Я посмотрел на них и увидел, как одна **звезда** весело перемигивалась с другой **звездой**. Каким чудесным был этот день в зимнем лесу!

6. Упражнение: «Мы похожи с тобой тем...»

Участники делятся на две группы. Одна группа образует внутренний круг, другая – внешний. Все стоят лицом друг к другу. Каждый участник внешнего круга говорит своему напарнику: «Мы с тобой похожи...», после чего стоящие во внутреннем кругу отвечают «Мы с тобой отличаемся тем...» затем делают шаг к новому партнеру. Процедура повторяется до тех пор, пока все не дойдут до своего первого партнера.

Рефлексия: – чем же вы похожи друг на друга и чем отличаетесь?

7. Упражнение «Листик на спине»

Цель: получение обратной связи от группы, повышение самооценки, возможность сделать приятное другому человеку.

Педагогам предлагается на листе за спиной написать пожелание, приятные слова каждому участнику. Упражнение сопровождается спокойной музыкой.

Рефлексия занятия.

1. Смогли ли вы лучше узнать друг друга?
2. Хорошо ли вы провели время?
3. Что больше всего запомнилось на занятии?
4. Что самое главное вы возьмете с собой из нашей встречи?

ЗАНЯТИЕ 3

Большая психологическая игра

«Идеальная школа»

Цель: исследование социально-педагогического климата в педагогическом коллективе, актуализация профессиональной роли каждого члена коллектива, содействие сплочению и формированию команды.

Необходимые материалы:

- Модель идеальной школы (рисунок здания школы с пятью пустыми окнами (на ватмане). Около каждого окна проставлен номер. Под каждым окном оставлено место для письма (10-13 см.)
- Два спичечных коробка (с цветной бумажкой).
- Шкатулка и зеркало.
- Салфетки.
- Листочки, фломастеры и булавочки для упражнения «Объявление»
- инструментальные композиции
- Форма капитана Машины времени (кепка, темные очки, перчатки).

Психолог: Здравствуйте, дорогие педагоги! Я рада вас всех видеть. Сегодня мы с вами собрались, чтобы немного отдохнуть, расслабиться, посмотреть мультфильмы.

В начале нашей игры я предлагаю всем участникам взяться за руки и поздороваться.

-Здравствуй те, кто весел сегодня,

-Здравствуй те, кто грустит.

-Здравствуй те, кто общается с радостью,

-Здравствуй те, кто молчит.

-Улыбнитесь, пожалуйста, те, кто готов работать сегодня с полной отдачей.

-ЗДРАВСТВУЙТЕ! (все: Здравствуйте).

Психолог. Приглашаю членов педколлектива в зону, где стулья стоят по кругу, они занимают места.

Психолог. У нас есть возможность всем вместе на Машине времени попасть в Идеальную школу—школу мечты. Машина времени устроена так, что для перемещения куда-либо мы должны точно задать параметры. Параметрами в нашем случае являются профессиональные роли, которые вы играете или можете сыграть в коллективе (при назывании профессиональной роли участник кивает, приветствуя всех).

Принятие правил группы: Психолог после приветствия предлагает принять правила группы, если участники согласны, они громко хлопают в ладоши, если не согласны – топают ногами.

- открытое общение
- активность и юмор
- безоценочное суждение
- добровольное участие

– здесь и сейчас

1. Разминка для педагогов «Сигнал по кругу»

Психолог: Итак, параметры заданы. Для отправления нужно подать сигнал. Будьте внимательны. Время — это движение! Займите места в кругу Машины времени. Сейчас все участники должны положить свою правую руку на левое колено соседа справа, левую — на правое колено соседа слева. Капитан корабля (директор школы) дает сигнал отправления — хлопок по колену коллеги. Сигнал передается по кругу (можно 2 круга), пока не вернется к капитану.

2. Упражнение «Друг к дружке!»

Психолог: чтобы размяться, поднять настроение, предлагаю поиграть в одну игру, во время которой все нужно делать очень-очень быстро! У вас есть ровно 5 секунд, чтобы выбрать партнера и крепко пожать ему руку. А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам надо очень быстро «поздороваться» друг с другом:

- Правая рука к правой руке!
- Нос к носу!
- Спина к спине!

А теперь запомните: каждый раз, как только я крикну: «Друг к дружке!»- вам надо быстро-быстро найти себе партнера и пожать ему руку. После этого я снова буду называть части тела, которыми вы должны будете дотронуться друг до друга. Итак, друг к дружке!

- Ухо к уху!
- Бедро к бедру!
- Пятка к пятке!

Обсуждение: Понравилась ли вам игра? Легко ли было действовать так быстро?

Молодцы!

Мы переместились в будущее и теперь нам нужно создать свою Идеальную школу.

Но сначала капитан Машины времени должен быть уверен, что вы — команда, что вы

сплочены и понимаете друг друга, иначе ничего не получится.

3. Упражнение «Дар убеждения»

Участники путешествия во времени должны выбрать 2-х участников из группы.

Каждому из них психолог дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того как оба участника выяснили, у кого в коробке лежит бумажка, каждый начинает доказывать публике, что бумажка именно у него. Задача «публики» решить путем консенсуса, у кого же именно в коробке находится бумажка.

4. Упражнение «Яблоко на блюдечке».

Психолог: Все мы знаем, что успешная работа зависит от психологического климата в коллективе: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других же — коллектив функционирует оптимально, и его члены получают возможность

максимально полно реализовать свой потенциал. Если климат благоприятный, то в коллективе коллеги относятся друг к другу доброжелательно, с заботой о каждом, доверяют друг другу. Сейчас мы посмотрим, сможем ли мы доверять друг другу. А сейчас давайте потеснее встанем в круг. Вытяните руки вперед. У меня в руках яблоко. Наша с вами задача прокатить яблоко по ладошкам и не дать ему упасть, как по блюдечку. А теперь в другую сторону. (Педагоги выполняют поручение)

Психолог: Скажите, что вы почувствовали, выполняя это упражнение? Попрошу каждого сказать хотя бы одно предложение.

Психолог: Вы — команда! У нашего коллектива большое сердце, оно радуется и грустит, переживает и сострадает. Давайте постараемся разобраться, что заставляет его грустить, а что радоваться.

5. Упражнение «Мое сердце в школе поет, когда...», «Мое сердце в школе грустит, когда...»

По кругу путешественники озвучивают причины грусти или радости в своем сердце. Первый начинает с радости, второй говорит о причине грусти, третий опять о радости и т.д.

6. Тест-упражнение «Выбор»

Психолог: Внимательно прослушайте. Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент – повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает» - и съедаете пустой пончик.
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете надкусанный пончик маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

Комментарий психолога.

• если вы выбрали первый вариант, то вы человек, не поддающийся панике, знающий, что к вашим советам чаще прислушиваются. Вы оцениваете себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда вы относитесь к коллегам с некоторым чувством превосходства – уж вы-то не позволите застать себя врасплох.

• если вы выбрали второй вариант, то вы – мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешения и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда

-оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

• если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы

принять на себя главную роль в любом деле. В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

• если вы выбрали четвертый вариант, то вы человек, способный к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричности. К коллегам вы относитесь как к партнерам по игре и можете обидеться, если они играют не по вашим правилам. Вы всегда готовы предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

Психолог: Молодцы!!!

7. Упражнение «Видеоролик»

Психолог. А теперь следующий параметр, необходимый для путешествия на Машине времени. Для того чтобы определить, по какому пути мы будем двигаться к Идеальной школе, надо вспомнить точку, откуда мы начинаем движение. Это школа, в котором вы работаете. Педколлектив делится на три подгруппы: Каждая группа должна придумать «видеоролик» (маленький фильм о типичной сцене из жизни школы).

- фильм ужасов с юмором.
- романтическая комедия.
- боевик со стрельбой и мафией.

15 минут подготовка и по 5 минут демонстрация.

Обсуждение: Эффективность взаимодействия. Все ли реализовались? Кто был лидером? Кто чувствовал себя востребованным? Кто хотел быть в стороне? Затем группы по очереди будут показывать его, а остальные должны узнать демонстрируемое событие.

Психолог: Мы определили исходную точку путешествия. Жизнь в нашей школе бурлит, и теперь можно приступить к определению той точки нашего путешествия, где и будет Идеальная школа.

Вы видите перед собой модель Идеальной школы (здание с пятью пустыми окошками). Его окна открыты для нас, но пока мы не знаем, к чему стремимся, куда хотим попасть. Разобраться в этом нам поможет следующее. На ватмане (доске) есть список «окон»-тем. Для начала проанализируйте их. Затем на имеющихся у вас бланках напишите: в правой части — что вас радует в школе, в левой — что огорчает. На каждое «окно» вы используете отдельный бланк с номером темы.

«Окна» -темы

1. Психологическая атмосфера в коллективе.
2. Возможность профессиональной самореализации и профессионального роста.
3. Оказание профессиональной поддержки и методической помощи.
4. Организация вашего труда, условия работы.
5. Возможность для совместного проведения свободного времени. Традиции коллектива.

Группа разбивается на пять микрогрупп (по темам). Каждая микрогруппа получает листки всего педколлектива по теме и в течение 15 минут анализирует ее. Результатом

работы каждой группы должны стать выработанные условия, при которых изменится ситуация по обсуждаемому параметру. (Включается фоновая музыка.)

Затем от каждой группы должен выступить эксперт, который выписывает выработанные группой условия, зачитывает их, а затем приклеивает листик в соответствующее «окошко» модели Идеальной школы. Каждое «окошко» обсуждается педколлективом. Психолог: Идеал, к которому мы стремимся, определен. Кто же будет прилагать свои усилия к тому, чтобы Машина времени перенесла нас к нему? Давайте обратим внимание друг на друга.

8. Упражнение «Снежинки»

Каждый участник получает салфетку и молча, не глядя, как такую же операцию проделывают другие, выполняет следующие действия:

- складывает листок вдвое, отрывает правый верхний угол;
- снова складывает листок вдвое, отрывает правый верхний угол;
- в третий раз проделывает то же самое;
- и в последний, четвертый раз складывает вдвое листок и отрывает правый верхний угол.

Затем каждый разворачивает листок и демонстрирует то, что у него получилось. Психолог: Обратите внимание, есть ли в нашей группе одинаковые снежинки? А похожие?

Обсуждение.

Мы все разные! Насколько хорошо мы знаем друг друга?

9. Упражнение «Объявление»

Психолог: Помогите друг другу прикрепить на спине листок бумаги. Сейчас каждый напишет каждому, что в нем ценит: профессиональные, личностные качества, то, что отличает этого человека и члена коллектива от других. (Играет музыка) После того как все листы заполнены, их снимают и перемешивают. Ведущий зачитывает характеристику, задача участников — угадать свою.

Обсуждение.

9. Упражнение –раскрепощение «Хор»

Песню «В лесу родилась елочка» поют по заданию (группы вытягивают по 2-го задания), подготовка 5 минут

- африканские аборигены,
- индийские йоги,
- кавказские горцы,
- оленеводы Чукотки,
- индейцы племени апачи,
- английские джентельмены

Упражнение проходит весело, снимаются зажимы, участники раскрепощаются.

Психолог: Выходя из Машины времени, давайте вспомним свои качества.

Вы знаете, что каждый человек обладает качествами, как плохими, так и хорошими.

На листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети: с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите своё имя или нарисуйте свой портрет. Около каждого лучика напишите что-нибудь хорошее о себе.

10. Рефлексия занятия «Сердце коллектива»

Цель: получить обратную связь от участников группы, обеспечение возможностей выразить свои чувства, возникшие в ходе занятий.

Психолог: Уважаемые коллеги, а сейчас я попрошу Вас дать мне обратную связь, касаемо нашей игры с элементами тренинга, ведь Ваше мнение очень для меня важно и оно позволяет корректировать последующие занятия и совершенствоваться мне как ведущему тренинга.

Вы знаете, что у каждого коллектива есть свое сердце. Я принесла большое сердце, которое и станет сердцем нашего коллектива. Придумайте дружескую приятную фразу в адрес нашей встречи. Возьмите маленькое сердечко и запишите на нем то, что вы придумали. Можно высказать свои мысли, чувства и ощущения, что больше понравилось, что не понравилось, что выполнить было труднее всего, что легче, что удивило, ваши пожелания и т. д. Затем мы приклеим все маленькие сердечки на наше большое сердце.

(педагоги пишут свои предложения, замечания, пожелания).

Завершить тренинг-игру мне хочется красивым и даже умным стихотворением

«На что мы тратим жизнь?»

На что мы тратим жизнь? На мелочные ссоры,

На глупые слова, пустые разговоры,

На суету обид, на злобу - вновь и вновь.

На что мы тратим жизнь? А надо б на любовь.

На что мы тратим жизнь? А надо просто жить!

Жить и любить! Любить себя, свою семью, своих детей.

Всем Спасибо! До свидания!

ЗАНЯТИЕ 4.

«Роль педагога в формировании ситуации успеха, обучающего в образовательной организации»

Цель: обучение педагогов приемам профессионального поведения, направленного на формирование ситуации успеха обучающегося в контексте его общей парадигмы достижения успеха.

Оборудование: мультимедийный экран, ноутбук, флипчарты, столы, стулья, листы бумаги А4, ручки, карандаши, маркеры.

Визуальное сопровождение: мультимедийная презентация

Добрый день, уважаемые коллеги! Мы рады приветствовать вас на нашем занятии «Роль педагога в формировании ситуации успеха, обучающего в образовательной организации».

Ситуации контроля знаний и умений обучающихся всегда связаны с чрезвычайно высоким напряжением для всех участников образовательного процесса - обучающихся, родителей и, конечно же, для нас, педагогов. И успех испытания во многом зависит от адекватного, правильного понимания каждым субъектом своей роли в этом сложном процессе.

Наше занятие посвящено очень важной проблеме - более глубокому осознанию роли педагога в формировании психологической готовности обучающегося к проверке знаний. Роль педагога заключается в его умении работать с психологическим ресурсом учащихся, вселять в них уверенность в своих силах, научить справляться с трудностями, с внутренними психологическими барьерами. Очень важно для педагога уметь задействовать весь личностный потенциал ребенка для достижения успеха в трудной жизненной ситуации.

Чтобы наше занятие прошло более конструктивно, давайте познакомимся.

1. Приветствие «Знакомство»

Коллеги, давайте каждый представится и продолжит предложение

«Я ____ стала педагогом, потому что ____».

- Вот мы и познакомились, а теперь давайте еще раз обсудим некоторые важные аспекты взаимодействия педагога и ученика, которые способны сделать это взаимодействие конструктивным, результативным, способным выявить весь интеллектуальный и личностный потенциал ребенка. Это особенно важно в такой сложный момент как ситуация проверки знаний.

2. Упражнение «Общий рисунок»

У вас на столах лежат чистые листы бумаги и карандаши. Разбейтесь на пары. Ваша задача ничего не говорить, а нарисовать рисунок одним карандашом, держась за карандаш вместе. Условие задания таково, что вы не можете отрывать руку от карандашей и, что очень важно, вы не должны контактировать друг с другом, не переглядываться, не

подавать сигналы. Вы можете нарисовать легковой автомобиль либо корабль с парусом. Даже о том, что вы будете рисовать, вы не должны переговариваться.

Обсуждение:

- Вы довольны своим рисунком?
- Вам нравится то, что вы нарисовали?
- Получилось нарисовать, что вы хотели?
- Скажите, что мешало вам осуществить задуманное?
- Что нужно было, чтобы задуманное получилось?

(Ответы записываются на флипчарте.

Примерные ответы: общие планы, сотрудничество, общение, общие цели.

Коллеги, перед вами условия конструктивного взаимодействия двух людей, соратников, которыми они становятся, будучи объединёнными общей целью. Педагог и обучающийся должны быть командой, только в этом случае будет результат.

Друзья, каждый ребенок, идя в школу или приходя в учреждение дополнительного образования, надеется добиться успеха, уважения своих товарищей, заслужить признания со стороны педагогов. Даже поздравляя друг друга с праздником, мы всегда желаем успеха в работе, учебе, в личной жизни. Так что, по вашему мнению, означает Успех?

Да, действительно, Успех это...

«Успех - это достижение высоких результатов в деятельности, которой человек занимается, и признание этих результатов обществом».

- Человек, не добившийся успеха, чувствует: неуверенность в себе, досаду, разочарование, пустоту и апатию. Задача каждого педагога, желающего добиться результативности от обучающегося, - создавать ему в обучении так называемые ситуации успеха.

Ситуация успеха - это целенаправленное создание комплекса условий, позволяющих достичь высоких результатов деятельности.

Коллеги, какими приемами вы пользуетесь на занятиях для создания ситуации успеха у учащихся?

(На флипчарте записываются ответы педагогов).

Приемов много. Рассмотрим некоторые приёмы создания ситуации успеха у учащихся. Самый распространенный прием, который использует каждый учитель в своей деятельности - это поглаживание. То есть мы должны хвалить своего ученика. Какие фразы мы используем в этом случае?

Эмоциональный всплеск (поглаживания).

«Молодец», «умница», «ребята, я горжусь вами», «Замечательно» - это похвала. Не бойтесь дарить добрые слова, их никогда не бывает много.

Авансирование успешного результата.

Как вы это понимаете? Какие фразы мы используем в этом случае?

Авансирование помогает учителю выразить свою твердую убежденность в том, что его ученик обязательно справится с поставленной задачей. Это, в свою очередь, внушает

ребенку уверенность в своих силах и возможностях. Фразы: «У вас обязательно получится...», «Я даже не сомневаюсь в успешном результате».

Высокая оценка детали.

Этот прием помогает эмоционально пережить успех не результата в целом, а какой-то его отдельной детали. Фразы: «Тебе правильно удалось выполнить определенное задание...», «Наивысшей похвалы заслуживает вторая часть твоей работы...», «Тебе особенно удалось задание...» и т.п.

Применительно к нашей сфере дополнительного образования это могут быть фразы «Тебе очень хорошо удастся определенное движение или элемент в танце», «Ты очень хорошо чувствуешь цвет», «Ты так искренне выражаешь свои чувства через танец»,

Снятие страха.

Это как раз тот аспект, который «страдает» у многих педагогов. Нам кажется, что чем больше мы запугаем ребенка, тем выше будет результат. А это совершенно не так. Существуют научные исследования, подтверждающие тот факт, что негативные сценарии гораздо острее и трагичнее воспринимают дети, которые хорошо учатся и имеют определенные успехи. На неуспевающих учеников такие приемы не действуют. Так на кого тогда рассчитаны эти запугивания?

Фразы, которые помогают преодолеть неуверенность в собственных силах, робость, боязнь самого дела и оценки окружающих: «Мы все пробуем и ищем, только так может что-то получиться...», «Люди учатся на своих ошибках и находят другие способы решения...», «Тестовая работа достаточно доступная, этот материал мы с вами проходили...».

Скрытое инструктирование ребенка в способах и формах совершения деятельности. Это прием не стоит путать с подсказками и открытой активной помощью. Инструктирование ребенка – это не подсказки, а умение педагога найти опору в актуальных знаниях детей и дать ему совет. Это можно считать персональной инструкцией к каждому ребенку.

Скрытое инструктирование помогает ребенку избежать поражения. Достигается путем намека, пожелания: «Возможно, лучше всего начать с...», «Выполняя работу, не забудьте о...». Или в танце: «Выполняя этот элемент, помни о...»

Персональная исключительность. Вы понимаете коллеги, что нет таких групп, где все дети в равной степени обладают всеми компетенциями и абсолютно все задания делают безукоризненно. В любом случае, всегда есть дети, которые делают хорошо что-то одно, а другие что-то другое. Мы должны у каждого ребёнка, постараться найти то, что у него получается, что он лучше всех. Пусть даже это умение не относится к изучаемой деятельности, например, он умеет удачно пошутить, или обладает организаторскими способностями, то есть найти то, за что можно его похвалить.

Фразы: «Так, как ты можешь развеселить группу, никто не может...», «Ты так серьезно относишься к дежурству на занятии, как никто этого не делает...», «Мне нравится, как ты подмечаешь детали» и т.п.

Прием «персональной исключительности» обозначает важность усилий ребенка в предстоящей или совершаемой деятельности. Используя этот прием, можно выделить индивидуальность каждого ребенка.

Даже однократное переживание успеха способно повысить психологический комфорт ребёнка, его активность, улучшить взаимоотношения с окружающими. Переживание успеха может дать толчок к дальнейшему росту. Через создание ситуаций успеха личность идет к достижению самого успеха.

И здесь вполне уместно привести слова В. А. Сухомлинского и помнить о том, что «Ребенок должен быть убежден, что успехом он обязан, прежде всего, самому себе. Помощь учителя, какой бы эффективной она ни была, все равно должна быть скрытой. Стоит ребенку почувствовать, что открытие сделано с помощью подачи учителя... радость успеха может померкнуть»

А теперь, коллеги, давайте поговорим о такой важной составляющей достижения успеха, как Установка.

- Как вы думаете, что такое Установка?

Установка – это бессознательная готовность к определенным действиям, внушаемая обществом, родителями, педагогами. *(Вывести на экран)*

3. Упражнение «Установки».

Неверная установка демотивирует и пугает, вызывает чувство тревоги и переживания. Мы собрали установки, которые мы, взрослые, ошибочно транслируем детям, и хотим сегодня их озвучить. Каждый из вас получит набор установок, которыми мы обменяемся. Каждый из вас побывает в роли учителя. Ваша задача - наградить медалью с определенной установкой соседа справа.

Участники становятся в круг, ведущий выдает «медали» с негативными установками участникам, и они по очереди вручают их друг другу.

Слова установок:

1. - «Мне стыдно за тебя»
2. - «Проиграешь, я тебя выгоню»
3. - «Ты не справишься»
4. - «Это очень ответственная выставка, никто из вас не заслуживает участия в ней»
5. - «Это серьезный научный форум, ты не потянешь»
6. - «Ты бездельник»
7. «Вы меня опозорите на этих соревнованиях»
8. - «У тебя нет будущего»
9. - «Ты никогда не попадёшь в основной состав»
10. - «У тебя нет таланта»
11. - «У тебя нет физических данных»
12. - «Всероссийские конкурсы не для вас»

Рефлексия:

- Что вы почувствовали?

- Какие у вас были переживания?

- Какие у вас были мысли, когда вы почувствовали эти слова?

Самое печальное, коллеги, это то, что эти установки не придуманы нами, они взяты из реальной жизни и опыта работы.

4. Упражнение «Лестница успеха»

Коллеги! А теперь давайте изменим установки. Каждый участник, снимая негативные установки, на листочке пишет позитивные установки и прикрепляет к лестнице, которая изображена на ватмане.

Работу педагога с ребенком можно сравнить с работой архитектора, который помогает ребенку спроектировать его успешное будущее.

И сейчас мы с вами наблюдали, как негативные установки, перефразированные в позитивные и жизнеутверждающие, помогли нашему человеку добиться успеха и добраться до вершины.

Известный отечественный психолог Петровский Артур Владимирович представляет личностно-ориентированную модель общения взрослого с ребенком или педагога с обучающимся, основанную на принципе трех «П». Давайте вместе подумаем, какие это могут быть принципы, начинающиеся с буквы «П», и запишем их на флипчарте.

(Ведущий записывает ответы участников).

Видите, сколько получилось ответов. Но Петровский А.В. выделил лишь такие принципы, как:

Понимание - умение видеть ребенка «изнутри». Смотреть на мир одновременно с двух точек зрения - своей собственной и ученика.

Принятие – безусловно положительное отношение к ребенку, к его индивидуальности, независимо от того, радуется он в данный момент взрослых или нет.

Признание - это, прежде всего, право голоса ребенка, умение его услышать, учитывать его интересы.

Вот видите, Петровский А.В. вывел правило трех «П», а мы с вами выделили **Правило ... «П»**

Предлагаю учитывать эти правила в нашей работе с детьми.

- Коллеги, сегодня хочется обратить ваше внимание еще на один важный аспект – это собственная психогигиена.

Психогигиена педагога - это система мероприятий, направленных на сохранение и укрепление психологического здоровья.

Очень важно для педагога отслеживать свое собственное психоэмоциональное состояние, уметь управлять им и вовремя принимать меры по его улучшению.

Рефлексия:

Коллеги, по кругу передаем мяч, и каждый из участников высказывает свое мнение о проведенной работе. Отмечаем, какие мысли вас сегодня посетили?

Все сказанное сегодня относительно исключительной роли педагога в формировании психологической готовности обучающегося к ситуации проверки знаний и умений очень важно, но не следует забывать, что любая проверка знаний – это как прыжок с парашютом: на инструктаже обучили, но совершать его ребенку придется самому. Настраивайте ребёнка быть самостоятельным, максимально использовать полученные на уроках знания, и его ждет успех!

Дорогие друзья, каждый из вас знает фразу о том, что бесполезно воспитывать своего ребенка, он все равно будет похож на нас. С профессией педагога то же самое, потому что установки педагога, его мысли, действия, хотим мы этого или нет, как в зеркале отражаются в его обучающихся!

В заключение на экран выводятся слова из песни Басты и звучит музыка.

«Делай вопреки, делай от руки,

Мир переверни, небо опрокинь.

В каждом наброске, в каждом черновике

Учитель продолжается в своем ученике...»

ЗАНЯТИЕ 5. «Методы сохранения профессиональной эффективности и личного ресурса»

Цель: Предотвращение профессионального выгорания путем внедрения комплекса профилактических мероприятий, направленных на оптимизацию трудового процесса, улучшение условий труда, повышение уровня психологической устойчивости сотрудников и формирование культуры заботы о личном психоэмоциональном состоянии.

Этап 1. Вводная часть

Участники встречи сидят на стульях, расположенных кругом, позади – стоят столы.

Педагог-психолог:

Здравствуйте, дорогие коллеги! Я очень рад вас видеть. Мы собрались с вами, чтобы отдохнуть, зарядиться позитивными эмоциями, обратить взор на свой внутренний мир и найти ресурсы для восстановления в трудных ситуациях.

Когда будничная суэта захватывает нас и наваливается множество срочных и необходимых дел, которым, кажется, нет конца, нам нужно сделать передышку, встряхнуться и расправить плечи, сменить обстановку, почувствовать новые впечатления. Сегодня я предлагаю вам небольшое путешествие.

Этап 2. Основная часть

1. Упражнение «Мое имя – мое самое ценное качество»

Цель: создание атмосферы безопасности и доверия.

Педагог-психолог:

В начале встречи я предлагаю по очереди назвать свое имя и свое самое ценное качество. Например, меня зовут (*имя*), я отзывчивый. А вы? (*ответы участников*). Спасибо.

2. Упражнение «Путешествие»

Цели: осознать, прочувствовать индивидуальность каждого участника, что развивает уважение к другой личности.

Педагог-психолог:

Сядьте, пожалуйста, удобнее. Почувствуйте, как постепенно расслабляется ваше тело: ноги, руки, плечи. Глубоко вдохните и выдохните. Представьте, что вы собираетесь в путешествие. Закройте глаза и постарайтесь увидеть все, что вы при этом делаете.

Куда вы собираетесь ехать и кого (что) хотели бы взять с собой? (*пауза*). Откройте глаза. Расскажите, что вы представили.

Педагог-психолог сам вслух «планирует» свое путешествие. Расскажите о своих личных желаниях и мечтах.

(*Рассказ может звучать так*). Я бы отправился в путешествие в дальние края, в страну где-нибудь на севере. Туда, где высокие горы, фьорды с прозрачной водой, в которых водится вкусная рыба, туда, где есть горячие источники, лыжные курорты. Я бы поселился в деревянном доме с большим камином. Я буду зажигать его вечерами и слушать треск поленьев. Я хочу взять всех вас с собой, потому что мне очень хорошо с вами. Я люблю смеяться вместе с вами. Еще я хочу взять с собой двух своих дочерей,

которых я очень люблю. Еще я хочу взять с собой фотоаппарат, я буду фотографировать окрестности, детей и вас, своих друзей. Я возьму горнолыжный костюм, и мы будем кататься с вами со снежных склонов. Мы будем любоваться белоснежными горами, ярко-голубым небом, лесами на берегу фьорда. Спать ложиться мы будем поздно, ведь это так прекрасно – любоваться ночью звездным небом, пить травяной чай, есть жареную на углях рыбу. Мы пробудем там столько, сколько нам захочется.

Вот так я планирую свое путешествие. Теперь кто-нибудь из вас может рассказать о путешествии, о котором он мечтает. Кто хотел бы начать?

Во время рассказов участников педагог-психолог задает им наводящие вопросы: Куда вы поедете? Какие вещи вы хотели бы взять с собой? Почему? Что бы вы хотели привезти из своего путешествия? Кто будет вас сопровождать? Почему? Чего вы ждете от этого путешествия?

3. Упражнение-визуализация «Вокзал»

Цель: погрузить в ситуацию, создать условия для расслабления, формирования нового взгляда «со стороны» на свою жизненную ситуацию.

Педагог-психолог включает запись лиричной мелодии для фонового звучания.

Педагог-психолог:

Для того чтобы отправиться в путешествие, нам нужно попасть на вокзал. Давайте попробуем его представить. Сядьте удобнее. Закройте глаза. Вдохните и выдохните. Вдохните и выдохните. Почувствуйте, как расслабляется ваше тело...

Перед вашим внутренним взором – здание старинного вокзала. Стены, посеревшие от времени, высокие окна с деревянными рамами. Крыша покрыта черепицей, на часовой башне сидят бронзовые совы. Потяните на себя ручку тяжелой двери. Войдите в здание. Перед вами зал ожидания: колонны, облицованные гранитом, мозаичные картины на полу, кованые балконы на стенах. Вы видите лифты, лестницы и фонари. Ряды деревянных кресел.

Взгляните вверх. Вы увидите большой центральный купол, отделанный белым мрамором и цветным витражным стеклом. Через витражи льется солнечный свет. Он ложится разноцветным кружевом на пол, стены, кресла.

Вокзал – место радостных встреч и грустных расставаний. Посмотрите на ожидающих поезда людей, на их лица. Усталые, раздраженные, грустные, нетерпеливые, улыбающиеся. У каждого своя история.

Один человек очень долго сидел в зале ожидания вокзала и ждал поезда. Это был не простой поезд, это был поезд его счастья, который должен был увезти его далеко, в страну безмятежности и радости, спокойствия и гармонии, любви и принятия.

В зале ожидания были жесткие деревянные кресла, но человек был готов терпеть неудобства ради будущего счастья. Соседство с некоторыми пассажирами доставляло беспокойство, но человек не мог покинуть зал ожидания, ведь он очень боялся пропустить объявление о прибытии «своего» поезда. Воздух в зале был спертым и несвежим,

но человек надеялся, что с минуты на минуту объявят посадку на поезд, и тогда он точно надышится свежим, чистым воздухом.

Поездов было много, но ни один из них не подходил человеку. Один ехал слишком быстро, другой слишком медленно, третий был очень дорогой, четвертый – только с плацкартными вагонами. Пятый был чересчур шумный, шестой стоял на перроне всего две минуты, а седьмой стоял слишком долго. Уже все соседи по залу ожидания разъехались, на их место пришли новые пассажиры, а человек все ждал и ждал.

Со временем его глаза утратили прежнюю зоркость, и ему стало трудно различать номера прибывавших поездов. Слух уже тоже порой подводил. Вместо: «Поезд прибыл на третий путь второй платформы», ему слышалось: «Сейчас самый подходящий момент, чтобы все изменить». Одряхлевшие мышцы с трудом повиновались, когда человек вставал, чтобы посмотреть на счастливиц, которые уезжали на очередном поезде. Сердобольные работники вокзала подкармливали старика, который больше полувека провел на кресле в зале ожидания вокзала, ожидая поезд своего счастья. Поезд, который так и не приехал...*(Пауза)*

Откройте глаза. Постарайтесь запомнить те чувства и мысли, которые возникли у вас при посещении старого вокзала.

Обсуждение

Да, оказаться в «зале ожидания» очень легко. Как вы думаете, почему это происходит? *(Ответы участников.)*

Кто-то оправдывает свое «ожидание» тем, что он еще слишком молод, или стар, или неопытен, или опытен, или глуп, или умен. Кто-то размышляет: «Вот когда, тогда», веря, что когда-то в будущем его ждет счастье. Он не действует, а лишь ждет и надеется. Кто-то объясняет происходящее тем, что сейчас очень много работы или забот, лишних килограммов, проблем; может, очень мало денег или времени, возможностей. Он ищет отговорки, объясняя самому себе и окружающим, почему он еще не изменил свою жизнь. Кто-то ищет причины не в себе, а в окружающем, говоря: «Вот если бы у меня было другое детство, другие родители, образование, страна, или если бы у меня было много денег, то наступило бы светлое будущее». Так он пытается переложить ответственность с себя на внешние обстоятельства и оправдывает ими бездействие. Кто говорит: «Я стараюсь», «Я уже пробовал», «Я еще не готов», «Я обязательно начну с понедельника». Он ищет отговорки и причины не делать, а ждать удобного момента.

Жизнь в «зале ожидания» имеет и положительные стороны. Как вы думаете, какие? *(Ответы участников.)*

Конечно, это отсутствие ответственности за свою жизнь и будущее. Точнее – это возможность ответственность скинуть. Это возможность застыть на месте, сесть в свое кресло и не бояться ошибиться. Это отсутствие страха и риска, полный контроль и предсказуемость жизни. При этом мы получаем много понимания и внимания со стороны тех, кто сидит в этом зале вместе с вами. Бедные мы, несчастные!

Что же мы получаем от проживания в «зале ожидания»? Что мы чувствуем? (Ответы участников.)

Мы чувствуем однообразность жизни, скуку, усталость, раздражительность, а иногда ощущаем отсутствие смысла жизни. Кого-то переполняет злость, зависть, обида на тех, кому удалось уехать. Отсюда возникают заболевания опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой системы, желудка, как психосоматические ответы нашего организма.

Посмотрите на свою жизнь. Что выбираете вы? (Ответы участников.)

Привычно сидеть в «зале ожидания» или рискнуть сесть в поезд? Попробовать, несмотря ни на что, в 101-й раз или отложить эту попытку до более подходящего момента? Рискнуть, несмотря на малое количество опыта, знаний, времени или подождать, когда накопите достаточно опыта и знаний?

4. Упражнение «Поезд»

Цель: научить доверительному общению.

Материалы: повязки для глаз (примерно 6–7).

Педагог-психолог:

К нашему вокзалу прибыл ночной поезд. Представьте, что поезд должен будет пробираться ночью через заметенный снегом лес. И только у локомотива есть фары, чтобы освещать дорогу.

Кто из вас хотел бы стать локомотивом и везти поезд? Шесть-семь из вас будут вагонами. Кто хочет быть ими? Все остальные будут деревьями в ночном лесу.

Деревья должны расположиться так, чтобы между ними было достаточно места. Деревья не должны двигаться, но могут издавать тихое «Шшш...» в момент, когда какой-нибудь вагон поезда рискует удариться о них. Поезд обязательно должен объехать вокруг все деревья, прежде чем он покинет лес.

Педагог-психолог обозначает место, где поезд въезжает в лес, и сам встает с другой стороны.

Давайте составим наш поезд. Становитесь за локомотивом и положите руки на плечи предыдущего человека. Я завяжу каждому вагону глаза, потому что только у локомотива есть свет и он может видеть. Локомотив будет двигаться очень медленно, чтобы не растерять вагоны и чтобы все вагоны чувствовали себя уверенно. Локомотив сам выбирает путь, которым поедет через лес, но он обязательно должен пройти вокруг деревьев.

После этого педагог-психолог идет на другую сторону леса и дает локомотиву сигнал старта. Игру можно повторить; тогда в следующий раз другой человек будет локомотивом. Можно усложнить задание, например, увеличив число вагонов или пустив одновременно два поезда.

Обсуждение

Как вы чувствовали себя в качестве локомотива? Каким образом вы ощущали, что «ведете целый поезд»?

Как вы чувствовали себя в качестве вагона? Чувствовали ли вы себя надежно, когда шли за локомотивом, и верили ли вы деревьям, когда они вас предупреждали об опасности?

Кем вам больше нравится быть – локомотивом, вагоном или деревом? Почему?

5. Рисуночная техника «Жизнь – как дорога»

Цель: определить актуальное эмоциональное состояние, представления о собственной жизни.

Материалы: лист формата А4 и материалы для рисования.

Педагог-психолог:

Важно, какую роль мы выбираем, следуя ходу жизни, и кем хотим в ней быть. Но и сама жизнь похожа на дорогу. Извилистую или прямую, заросшую травой или вымощенную желтым кирпичом. Каждый сам определяет, какой будет его дорога, и сам выбирает, по какой ему идти. Возьмите, пожалуйста, лист бумаги и те изобразительные средства, которыми вам сейчас хочется порисовать. Я попрошу вас нарисовать рисунок, который называется «Моя жизнь как дорога». ().

Участники выполняют задание

Обсуждение

Что нарисовано на вашем рисунке? Какие чувства появляются при взгляде на рисунок? Какие ощущения в теле возникают в ответ на появляющиеся чувства? Что вы вкладываете в понятие «дорога»? Хочется ли что-то изменить в рисунке?

Что говорит рисунок о происходящем в вашей жизни? Как вы себе это объясняете?

Какое отношение имеет ваше убеждение об образе и том, что с вами происходит, к вашей жизни? О чем в вашей жизни говорит нарисованное?

Этап 3. Завершение занятия

6. Упражнение «Мой багаж»

Цель: создать благоприятный образ будущего, повысить самооценку.

Материалы: небольшие полоски бумаги, ручки по количеству участников, имитация чемодана.

Педагог-психолог:

Наша встреча подходит к концу. Впереди у каждого из нас долгий и интересный путь – наша жизнь. Давайте соберем в дорогу чемодан, в который положим важные и полезные вещи, необходимые нам для успешного прохождения этого пути.

Участники пишут пожелания себе и коллегам на полоске бумаги, озвучивают их и кладут в «чемодан».

Наша жизнь состоит не только из запланированных, но и из спонтанных моментов. Таким моментом будет пожелание-предсказание, которое вам достанется. Выберите случайную полоску бумаги с пожеланием, и возьмите его себе.

Друзья, пусть каждый ваш день будет наполнен радостью, заботой, добрыми событиями и свершениями. Давайте возьмемся за руки, «замкнем» круг пожеланий, чтобы все задуманное у нас получилось! Всего вам доброго!

ЗАНЯТИЕ 6.

«Профилактика профессионального выгорания»

Цель: формирование в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, способствующего сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

Добрый день! Сегодняшняя встреча будет проходить в нетрадиционной форме: в форме тренинга (минимум теории, максимум – практических упражнений). Участники тренинга будут иметь возможность поделиться и обменяться между собой знаниями и проблемами, а также поработать вместе для поиска решения.

Профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты.

У вас будет возможность поразмышлять, отдохнуть, обсудить вопросы профессионального выгорания, приемов психологической саморегуляции, самопознание, уверенности, самооценки.

1. Упражнение: “Я знаю, Я умею, Я люблю...”

Инструкция: каждый игрок по очереди говорит фразу: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения?

Почему?

2. Разминка «Алфавитная шеренга»

Участники должны в максимально короткий срок выстроиться в одну шеренгу так, чтобы их имена были в алфавитном порядке.

3. Презентация «Профилактика профессионального выгорания»

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – понятие, введенное в психологию американским психиатром Фрейденом в 1974 году для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, наблюдаемых у специалистов, работающих в системе профессий «человек-человек».

Одной из профессиональных проблем, связанных со здоровьем педагогов, является так называемое **«выгорание»**. Часто его называют «эмоциональным» или «профессиональным выгоранием».

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

Особую опасность таит в себе работа педагогов, психологов, медицинских и социальных работников. Синдром у работников этой сферы характеризуется отсутствием эмоциональной вовлеченности и контакта с клиентами, утратой способности к сопереживанию пациентам, усталостью, ведущей к редукции профессиональных обязанностей и негативному влиянию работы на личную жизнь. Деятельность педагога требует большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеет весьма неопределенные критерии успеха. Негативное влияние на здоровье оказывают

постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает этот педагог, а также по причине личной незащищенности и других морально- психологических факторов.

В. В. Бойко под эмоциональным выгоранием понимает "выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия".

Стадии эмоционального выгорания

- **Напряжения.** Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и "запускающим" механизмом в формировании эмоционального выгорания.

Первая стадия - забывание каких-то моментов, говоря бытовым языком, провалы в памяти (например, внесена нужная запись или нет в документацию). Обычно на эти первоначальные симптомы мало кто обращает внимание, называя это в шутку «девичьей памятью» или «склерозом». В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей специалиста или руководителя первая стадия может формироваться в течение трех-пяти лет.

- **Резистенции** (сопротивление нарастающему стрессу). В этой фазе человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений.

На второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности (клиентов, больных, школьников); «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов; повышенная раздражительность, человек «заводится», как говорят, с пол-оборота. Время формирования данной стадии в среднем от пяти до пятнадцати лет.

- **Истощения.** Фаза истощения сопровождается общим падением энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, оскудением психических ресурсов.

Третья стадия - собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек стремится к уединению. На этой стадии ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми. Стадия может формироваться от десяти до двадцати лет в обычных условиях.

Симптомы профессионального выгорания

Психофизические симптомы

- чувство постоянной усталости не только по вечерам , но и по утрам , сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня; бессонница.

- внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

Социально-психологические симптомы

- Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, «что не получится» или «не справлюсь»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

Поведенческие симптомы

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять её - всё труднее и труднее;
- постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома её не делает;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности.

Как вы думаете, какие факторы способствуют возникновению синдрома “выгорания”?

Основной фактор – это хронический стресс на рабочем месте, к которому приводят:

- предъявление завышенных требований и высокая рабочая нагрузка,
- отсутствие или недостаток поддержки со стороны коллег и начальства,
- недостаток вознаграждения за работу, как моральное, так и материальное,
- невозможность влиять на принятие важных решений,
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реальным (необходимость быть эмпатичным, вежливым улыбчивым),
- работа с тяжелыми людьми,
- отсутствие каких – либо интересов вне работы,
- переживание несправедливости,
- неудовлетворенность работой.

Способы профилактики синдрома выгорания:

Р. Кочюнас предложил следующие способы предупреждения синдрома выгорания:

- культивирование других интересов, не связанных с профессиональной деятельностью, сочетание работы с учебой, исследованиями, написанием научных работ;
- внесение разнообразия в свою работу, создание новых проектов и их реализация без ожидания санкционирования со стороны официальных инстанций;
- поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания, овладение техникой расслабления, медитации;
- удовлетворительная социальная жизнь, наличие нескольких друзей (желательно других профессии), во взаимоотношениях с которыми существует баланс;
- стремление к тому, чего хочется, без надежды стать победителем во всех случаях и умение проигрывать без ненужных самоуничижения и агрессивности;
- открытость новому опыту;
- умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивного результата в работе и жизни;
- обдуманное обязательство (например, не следует брать на себя большую ответственность);
- чтение не только профессиональной литературы, но и другой литературы для своего удовольствия без ориентации на какую-либо пользу;
- участие в семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом;
- периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно;
- участие в работе профессиональных групп, дающей возможность обсудить возникновение личных проблем, связанных с работой; хобби, доставляющее удовольствие.

Приверженец ментальной психологии В.В.Макаров предложил следующие способы восстановления:

- Возможность свободно выражать свои чувства и эмоции, т.к. получаемые от клиентов эмоции могут накапливаться.
- Возможность выполнять свои желания, т.к. многие специалисты живут в мире, где царит "надо".
- Возможность переключиться и погрузиться. Временно выполнить другую роль, выйти за пределы иерархии.
- Сбалансированность нагрузок.
- Участие в работе профессиональных групп.
- Пребывание в профессиональной субкультуре, среди коллег.
- Работа со специальной литературой.
- Повышение уровня квалификации.

Профилактические мероприятия

- улучшение навыков борьбы со стрессом («проговаривание», обсуждение после критического события, физические упражнения, адекватный сон, регулярный отдых и др.);
- обучение техникам релаксации (расслабления) – прогрессивная мышечная релаксация, аутогенная тренировка, самовнушение, медитация;
- умение говорить «нет»;
- хобби (спорт, культура, природа);
- попытка поддержания стабильных партнерских, социальных отношений;
- фрустрационная профилактика (уменьшение ложных ожиданий). Если ожидания реалистичны, ситуация более предсказуема и лучше управляема.

Рекомендации педагогам для профилактики и устранения "выгорания"

- стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;
- учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;
- проще относиться к конфликтам на работе;
- не пытаться быть лучшим всегда и во всем.

Саморегуляция - все, что человек делает сам для своего здоровья.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоционального напряжения);
- эффект восстановления (ослабление проявления утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Естественные способы регуляции организма

- длительный сон
- вкусная еда
- общение с природой и животными
- баня, массаж, движение, танцы
- музыка

САМОРЕГУЛЯЦИЯ

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

ВЫВОДЫ

Заботьтесь о своём психическом здоровье, коллеги. Не доводите уровень психических нагрузок до критических значений. Не залезайте в "долгосрочный кредит" ваших внутренних резервов и возможностей. Не забывайте о том, что не только Ваши подопечные, но и Вы сами в не меньшей степени

нуждаетесь в помощи, заботе и внимании по защите и сбережению Вашего здоровья и психоэмоционального ресурса.

Помните: главный принцип любой помощи заключается в том, что поделиться с другим человеком можно только тем, чем сам располагаешь!

4. Упражнение «Я в лучах солнца».

- На листе бумаги нарисуйте солнце так, как его рисуют дети – с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте свой автопортрет. Около каждого лучика напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача – вспомнить как можно больше хорошего. Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучи. А если станет особенно плохо на душе и покажется, что вы ни на что не годны, достаньте солнце, посмотрите на него и вспомните, о чем думали, когда записывали, то или иное свое качество.

5. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.
- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.
- Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

6. Упражнение «Я хвалю себя за то, что...»

Сейчас наступило время, когда хочется, чтобы больше хвалили, но это происходит так редко. И у вас есть сейчас возможность похвалить себя за что хотите. Предлагается каждому участнику продолжить фразы: «На работе я хвалю себя за...», «Дома я хвалю себя за ...».

7. Упражнение «Пожелание на спине»

Предлагается написать пожелания на спине каждого участника, для этого прикрепляется лист на спине, и каждый участник анонимно пишет хорошие, добрые пожелания своим коллегам.

Обсуждение.

Рефлексия занятий по программе.

Анкета для участников

Инструкция

Ответьте письменно на предлагаемые вопросы, руководствуясь своими чувствами, эмоциями и мыслями, возникшими во время занятий. Ваши искренние размышления и ответы помогут лучше оценить эффективность нашей работы.

1. Что нового узнали о себе лично?
2. Какие личные качества помогают вам чувствовать себя уверенно в профессии?
3. Как бы вы могли применить полученные знания для улучшения взаимоотношений с коллегами и учениками?
4. Были ли моменты, вызвавшие затруднения или дискомфорт? Если да, то почему?

5. Ощущали ли ранее признаки эмоционального истощения или выгорания?
6. Помогли ли занятия осознать причины возникновения стресса и способы борьбы с ним?
7. Представляете ли вы конкретные шаги по предотвращению профессионального выгорания?
8. Удалось ли выделить полезные инструменты, помогающие восстановить ресурсное состояние?
9. Чему научились благодаря взаимодействию с командой коллег?
10. Удастся ли поддерживать доброжелательную атмосферу в группе?
11. Кто сыграл ключевую роль в достижении успеха команды на занятиях?
12. Возникали ли трудности в совместной работе? Если да, то каким образом вы можете преодолеть их?
13. Согласны ли вы с утверждением, что комфортные условия способствуют улучшению результатов учащихся?
14. Поделитесь примерами удачных изменений в своей практике, направленных на создание позитивной атмосферы.

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



Признаки профессионального «выгорания»

- чувство постоянной усталости;
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- частые беспричинные головные боли;
- повторяющиеся нарушения работы желудочно-кишечного тракта;
- сонливое состояние или, наоборот, бессонница;
- безразличие, скука, пассивность;
- частые нервные срывы;
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- чувство гиперответственности;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности.

Работа – это только часть жизни!

Анкета для определения состояния

профессионального «выгорания» («да», «нет», «трудно сказать»)

1. Вы считаете себя высококвалифицированным специалистом?
2. Вы занимаете нынешнюю должность дольше двух лет, но не более пяти лет?
3. Вы живете один?
4. У вас есть хобби?
5. Когда вы поступили на работу, она вам очень нравилась?
6. Вы никогда не думали о перемене специальности?
7. Вы почти или полностью удовлетворены своим уровнем дохода?
8. В вашем окружении нет людей, являющихся для вас хорошей эмоциональной поддержкой?

Оценка полученного результата:

2 балла за ответ «да», по 1 баллу за ответ «трудно сказать».

Если в сумме набрали более 10 баллов, то у вас достаточно высок риск в ближайшие годы начать «выгорать».

Как предупредить состояние профессионального «выгорания»?

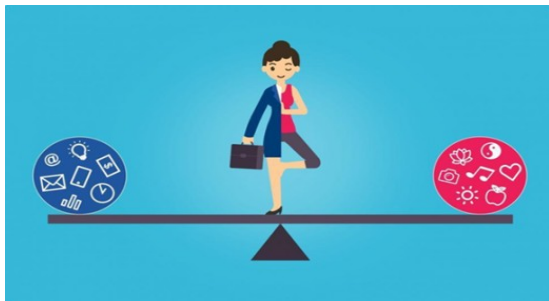
- стараться рассчитывать и обдуманно распределять свою нагрузку;
- учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;
- проще относиться к конфликтам на работе;
- посильные физические нагрузки;
- не пытаться быть лучшим всегда и во всем;
- аутотренинг.

Помогаем себе сами!

Наиболее доступен для самостоятельного применения метод аутотренинга. Он основан на самовнушении тех или иных положительных установок. Необходимо подготовить место для занятия: уменьшить освещенность комнаты, оградить ее от посторонних звуков, проветрить помещение, занять удобное положение. Наиболее благоприятное время для тренировки - это утренние часы (после пробуждения) и вечерние (перед засыпанием).

Пример: «Я отдыхаю. Расслабляюсь. Чувствую себя свободно и легко. Я спокоен. Я спокоен. Я спокоен. Всё тело расслаблено. Мне легко и приятно. Я отдыхаю. Каждая мышца моего тела расслабляется. Сейчас я дышу спокойно и размеренно. Вдох... выдох, вдох... выдох...»
(Начинайте расслабление каждой части

тела, начиная с пальцев ног до макушки головы).



Естественные приемы саморегуляции

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения, типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- мысленное обращение человека к высшим силам (богу, вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Если не получается самостоятельно справиться с проблемами эмоционального состояния, доверьтесь профессионалам.

В Центре ППМС помощи «Доверие» предлагаются программы оптимизации эмоционального состояния педагогов (очно и дистанционно).

Адрес: РСО-Алания, г. Владикавказ, проспект ген. Доватора, 43, корп. 1,
Тел.: 8 (8672) 52-97-68, 8 (8672) 52-56-70

Детский телефон экстренной психологической помощи
8 (8672) 52-98-70



Автор-составитель:
педагог-психолог МАУДО «Центра дополнительного образования г. Владикавказ» СП «Центра ППМС помощи «Доверие»
Гобаева И.Р.

МАУДО «Центр дополнительного образования г. Владикавказ» «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи. Центр диагностики и консультирования «Доверие»



Будьте здоровы!

Рекомендации по профилактике синдрома профессионального «выгорания» педагогов



г. Владикавказ
2025 г.