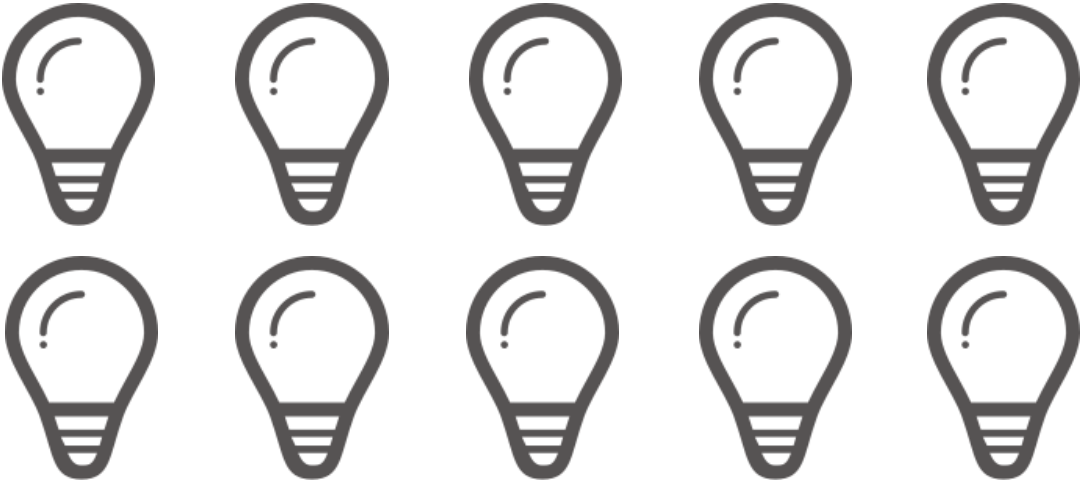
КАК ИЗБЕЖАТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

научно-методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды



УДК 37.015.3
ББК Ю969-6
П84

Авторы-составители: Ю. Е. Водяха, И. В. Воробьева, О. В. Кружкова, А. И. Матвеева, Е. О. Мазурчук, Ю. Г. Тактуева, Д. Д. Шевалдина, С. А. Водяха

П84 Профилактика эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды : научно-методические рекомендации / Уральский государственный педагогический университет ; авторы-составители Ю. Е. Водяха, И. В. Воробьева, О. В. Кружкова [и др.]. – Электрон. дан. – Екатеринбург : УрГПУ, 2024. – 1 CD-R. – Текст : электронный.

ISBN 978-5-7186-2342-0

В рекомендациях в научно-популярной форме дана характеристика феномену эмоционального выгорания и особенностям его проявления у представителей педагогической профессии, описаны признаки и возможные последствия данного синдрома. Представлен инструментарий, позволяющий диагностировать маркеры эмоционального выгорания, а также авторская модель по его профилактике. Самостоятельным разделом выступает Банк упражнений, содержащий подробное описание инструментов, которые можно использовать в коррекционно-профилактической работе.

Научно-методические рекомендации предназначены для педагогов, педагогов-психологов, психологов и других специалистов образовательных организаций, занимающихся вопросами предупреждения эмоционального выгорания в условиях образовательной среды.

Научно-методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды разработаны в рамках государственного задания Министерства просвещения РФ по теме «Научно-методическое обеспечение комплексной модели профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды» в 2024 году.

УДК 37.015.3
ББК Ю969-6

© Водяха Ю. Е., Воробьева И. В., Кружкова О. В., Матвеева А. И., Мазурчук Е. О., Тактуева Ю. Г., Шевалдина Д. Д., Водяха С. А., 2024
© ФГАОУ ВО «УрГПУ», 2024

ISBN 978-5-7186-2342-0

СОДЕРЖАНИЕ

«Если вы представитель помогающих профессий» ……**3**

Профессия педагог «Несколько слов из истории…» ……**4**

Учитель в современном мире ……**5**

Синдром эмоционального выгорания: исторического справка ……**6**

Что такое эмоциональное выгорание? ……**7**

Как определить, что у вашего коллеги эмоциональное выгорание?……**8**

Почему возникает эмоциональное выгорание? ……**9**

Последствия эмоционального выгорания ……**11**

Самодиагностика эмоционального выгорания ……**13**

Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды ……**22**

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания. Самопомощь посредством психологических экспресс-техник ……**26**

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания (Индивидуальная работа) ……**29**

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания (Групповая работа) ……**33**

Банк упражнений и техник по психологической профилактике эмоционального выгорания ……**36**

«Если вы представитель помогающих профессии...»

В педагогических, психологических исследованиях все чаще речь идет об изучении содержания **помогающей деятельности**, для чего было выделено понятие «помогающие профессии». Однако данное понятие до сих пор не получило единого общепринятого содержания.

Чаще всего к категории «помогающих профессий» относят любую деятельность, основанную на оказании помощи людям, имеющим проблемы в разных сферах жизнедеятельности. А само понятие «помощь» может быть представлено в русском языке более чем 50 синонимов: «содействие», «поддержка», «благодеяние», «покровительство», «спасение», «подкрепление», «защита», «милосердие», «взаимопомощь», «сотрудничество», «сочувствие» и многие другие.

Согласно классификации Е.А. Климова профессии, предполагающие работу с людьми, требующие постоянного общения и взаимодействия в процессе выполнения профессиональной деятельности, относятся к системе «человек-человек», то есть к группе профессий социономического типа.

- Врач
- Учитель
- Учитель-логопед
- Воспитатель
- Преподаватель
- Педагог дополнительного образования
- Социальный педагог
- Тьютор
- Педагог-психолог
- …

Профессия педагога подразумевает большую нагрузку в плане взаимодействия с другими людьми и соприкосновения с их опытом и относится к спектру «помогающих» профессий

Помогающие профессии имеют отношение к разным социальным сферам, например, медицине, обучению и воспитанию, социальной защите, правоведению и т.п. Среди них можно выделить специфическую деятельность, направленную на оказание разных форм и видов помощи нуждающемуся человеку или группе лиц.

ПРОФЕССИЯ ПЕДАГОГ
«Несколько слов из истории ...»

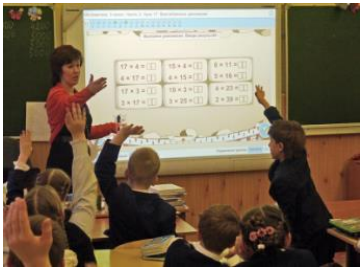
Профессию учителя иногда называют вечной. Действительно, с возникновением первых государств возникла и профессия учителя

В истории российского образования поворотным стал XVIII в. Значимым историческим моментом в образовании стало открытие в 1764 году в России первого женского учебного заведения — Воспитательное общество благородных девиц. Этот год стал еще одной значимой датой для развития образования. В 1779 г. при Московском университете была открыта учительская семинария, в 1783 г. открылась учительская семинария при Петербургском народном училище, позже при университетах появились педагогические институты, выпускники которых получали право преподавать в гимназиях.

Во второй половине XIX века учительские семинарии и школы стали самым распространённым типом педагогического учебного заведения. Проект их устройства был описан знаменитым педагогом Константином Ушинским.

В 1834 году Положение о порядке производства в чины по гражданской службе приравняло учителей, педагогов вузов, гимназий к гражданским служащим. В скором времени в связи с отменой крепостного права и развитием земских школ стране потребовалось больше учителей.

В советское время для преодоления дефицита педагогов заработали учительские курсы, важную роль стали играть и педагогические техникумы. В 1920 году в столице открылась Академия трудового просвещения, а в 1923 — Индустриально-педагогический институт им. Карла Либкнехта. Учителей стали готовить и на педагогических факультетах, заработавших в вузах страны.



Учитель в современном мире

Современное общество предъявляет серьезные требования к профессиональной компетентности педагога и его личностным особенностям. Постоянные изменения в системе образования, внедрение и апробация все новых и новых инструментов цифрового образования и многие другие социальные условия обусловливают ряд требований к профессиональной деятельности современного педагога.

Социально-психологические условия и риски представителей профессии

Высокая социальная ответственность

- Особенное требование к профессионально личностному росту /учиться на протяжении всей профессиональной деятельности, предъявляя к себе особые ОСОЗНАННЫЕ повышенные требования.
- Самопроектирование себя как профессионала.
- Непрерывное самообразование и саморазвитие.

Высокая нагрузка, высокое психоэмоциональное напряжение

- Необходимость постоянно переключать внимание на разнообразные виды деятельности.
- Повышенные требования к вниманию, памяти.
- Постоянная нагрузка на речевой аппарат.
- Ортостатические нагрузки.
- Постоянный контроль эмоционального состояния.

Плотность межличностных контактов

- Постоянное пребывание в ситуации неопределенности (непредсказуемые ситуации).
- Вероятность возникновения и необходимость разрешения конфликтных ситуаций.
- Склонность педагога обесценивать свои достижения.
- Риск эмоционального выгорания и хронической усталости

Синдром эмоционального выгорания: историческая справка

Понятие эмоциональное выгорание (анг. burnout) впервые было введено в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергом в 1974 году для описания особого расстройства личности у здоровых людей, возникающего вследствие интенсивного и эмоционально нагруженного общения в процессе профессиональной работы с клиентами, пациентами, учениками. Под эмоциональным выгоранием исследователь понимал постоянное эмоциональное напряжение, которое возникает у людей в связи с профессиональной деятельностью находятся в постоянном эмоциональном напряжении, часто и интенсивно контактируют с другими людьми. Первоначально выгорание считалось «платой за сочувствие», а затем превратилось в «болезнь коммуникативных профессий».

Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: ***«Запах горящей психологической проводки».***

В отечественной психологии (исследования Б.Г. Ананьева) использовался аналогичных термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек — человек» и связанного с межличностными взаимоотношениями.

В течение 50 лет проводятся исследования феномена «эмоционального выгорания». Однако до сих пор нет однозначной точки зрения на само определение выгорания, его основные симптомы и механизмы возникновения, имеются противоречивые взгляды относительно динамики возникновения выгорания, недостаточно проработаны вопросы связи и выгорания и его воздействия на разнообразные подструктуры личности.

Современные исследователи Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова рассматривают эмоциональное выгорание как ***неблагоприятную реакцию на профессиональные стрессы, включающие в себя психофизиологические, психологические и поведенческие составляющие***. Несколько иной взгляд на понимание синдрома эмоционального выгорания представлен в работах Е.В.Ермаковой. Синдром выгорания понимается исследователем как ***нарушение ценностно-смысловой регуляции личности, при котором происходит нарушение проживания жизненных ценностей высшего порядка, ведущее за собой разрушение смыслов практического уровня и трудовой деятельности.***

С эмоциональным выгоранием чаще всего сталкиваются люди таких благородных профессий, как учителя, доктора и, конечно же социальные работники. Поскольку их деятельность постоянно ориентирована на помощь другим, со временем интерес и оптимистический настрой в работе может смениться безразличие и даже раздражительностью.

Что такое эмоциональное выгорание?

Синдром эмоционального выгорания – состояние, характеризующееся нарастающим эмоциональным, умственным истощением, физическим утомлением, возникающее в результате хронического стресса на работе

Симптомы эмоционального выгорания

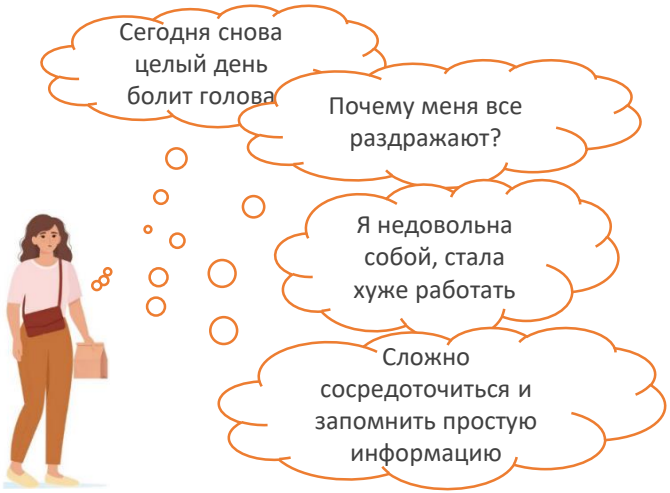
Когнитивная сфера: сложности с концентрацией внимания, запоминания, гипервозбудимость, постоянное состояние «готовности», трудности в принятии решений, размывание границ личной жизни и работы

Физиология: головные боли, нарушения желудочно-кишечного тракта, расстройства сна (бессонница, ночные кошмары), усталость, кардиологические симптомы, увеличение количества жалоб на состояние здоровья, случайных травм

Эмоционально-волевая сфера: частые смены настроения, раздражительность, гипер-чувствительность, тревожность, депрессия

Поведение: уход от проблем (в том числе употребление лекарственных препаратов, психоактивных веществ), увеличение количества конфликтов, пессимизм.

Отношение к выполняемой работе: потеря интереса и продуктивности, увеличение количества ошибок, снижение стандартов качества своей работы, низкая удовлетворенность работой, чувство собственной некомпетентности.



Зарубежные психологи используют термин «***Усталость от сострадания»*** — *описывает физическое, эмоциональное и психологическое воздействие помощи другим на специалиста*.

Как определить, что у вашего коллеги эмоциональное выгорание?

Возможно это СЭВ, если вы видите, что Ваш коллега-педагог:

- ❑ Много работает, «берет работу на дом», работает по выходным.
- ❑ Часто жалуется на усталость, головные боли, тахикардию и т.д.
- ❑ Стал более раздражительным, тревожным, пессимистичным.
- ❑ Выглядит усталым даже после выходных.
- ❑ Не реагирует на ваши шутки; отказывается приятно провести время.
- ❑ В общении часто стали возникать конфликты.
- ❑ Стал работать «спустя рукава»

Фазы эмоционального выгорания

НАПРЯЖЕНИЕ

Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

РЕЗИСТЕНЦИЯ

Стремление избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

ИСТОЩЕНИЕ

Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Почему возникает эмоциональное выгорание?

Современные требования к представителям этой профессии включают необходимость осуществления личностного подхода к обучающимся, многостороннюю помощь в развитии, воспитательную поддержку, сотрудничество с семьей воспитанника, осуществление коррекционной работы и т. д. Без эмпатии и перцепции со стороны педагога реализация этих требований невозможна.

Исследования Н.А. Аминова, Л.Г. Федоренко доказали, что через 20 лет у подавляющего числа педагогов наступает эмоциональное «сгорание», а к 40 годам «сгорают» все учителя. Согласно исследованиям С.В. Мурафа, Н.Н. Баркова, А.В. Карпенко, возраст эмоционального профессионального выгорания заметно молодеет. Склонность более молодых по возрасту педагогов к выгоранию обусловлена неподготовленностью к непосредственному глубокому контакту с учениками, остротой проблем и необходимостью оперативного принятия решений в сложных педагогических ситуациях. Ускоренный темп жизни, социальные, технические изменения, происходящие в мире и обществе за короткий период времени, заметно разделяют поколения (даже разница в 5–7 лет между обучающимися и молодыми учителями оказывается на их непростых взаимоотношениях).

В зоне особого риска эмоционального выгорания оказываются...

педагоги с ***заниженной самооценкой профессиональной деятельности*** (они воспринимают профессиональные сложности, критику со стороны руководства и коллег как травматическое воздействие);

педагоги с ***выраженной интроверсией*** (постоянная необходимость «открываться», активно сотрудничать, заинтересованно взаимодействовать с учащимися, коллегами, родителями — повышает тревожность, а при негативном сценарии приводит к эмоциональным срывам);

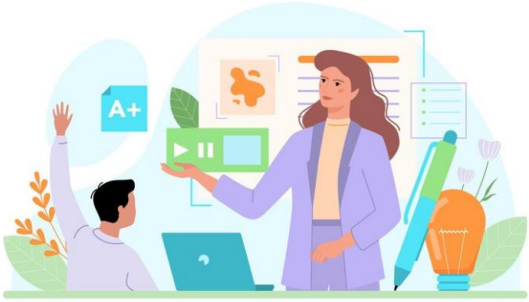
педагоги с ***высоким уровнем эмпатии, излишней включенностью***, неумением выстраивать границы профессиональной и личной жизни;

молодые начинающие педагоги, с неопределенностью профессиональных ролей.

Причины возникновения эмоционального выгорания

Внутриличностные причины:

- ✓ Перфекционизм – стремление к абсолютной идеальности, внутренний (психологический) запрет на возможность ошибаться.
- ✓ Трудоголизм – навязчивое желание работать, фиксация только на трудовой деятельности, отказ от других граней жизни.
- ✓ Высокая включенность, увлекаемость работой и неспособность планировать, правильно организовать свое время, неумение разграничить личное и дела, связанные с работой.
- ✓ Неумение выстраивать личные границы, неумение отказать руководству, коллегам, выполняя любые просьбы, поручения даже в ущерб себе.
- ✓ Низкий уровень подготовки в сфере здоровьесбережения.
- ✓ Несформированность умений психологической самопомощи.
- ✓ Отсутствие ощущения собственной ценности, и соответственно, невозможность признать ценность другого.



Внешние причины:

- ✓ Ненормированный рабочий график, сверхурочная работа, связанная с совмещением должностей.
- ✓ Профессиональные задачи, которые воспринимаются сотрудником как малоинтересные, рутинные.
- ✓ Временная, содержательная и оценочная неопределенность.
- ✓ Вертикальные и горизонтальные конфликты в коллективе (частые конфликтные ситуации между сотрудниками, между начальством и подчиненными).
- ✓ Неудовлетворенность оплатой труда.
- ✓ Проблемы с близкими, с состоянием здоровья.
- ✓ Нехватка эмоционального общения, доверительных, дружеских отношений.

Последствия эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание — это серьезное состояние, которое может иметь множество негативных последствий как для самого человека, так и для его окружения. Значимым негативным последствием для работодателя является снижение эффективности профессиональной деятельности (ухудшение качества и эффективности работы, затруднения с выполнением задач, повышение частоты ошибок по невнимательности, низкая профессиональная мотивация, неспособность к достижению новых профессиональных высот, увольнение).

Заметными изменениями в межличностных отношениях являются:

- ❑ социальная изоляция (снижение интереса к общению и с коллегами, и с друзьями, семьей);
- ❑ повышение конфликтов (недопонимание и конфликты с близкими и друзьями);
- ❑ снижение эмпатии (снижение сочувствия и способности к сопереживанию).
- ❑ нарушения со стороны здоровья (нарушения сна, проблемы с иммунитетом, физические боли, сердечно-сосудистые заболевания).

Если вы думаете, что…

- ✓ ***«Настоящий специалист — это образец профессиональной неуязвимости и совершенства»;***
- ✓ ***«Эффективный педагог работает 24/7»***
- ✓ ***«Мир не совершенен. Я должен спасти мир»***

Будьте осторожны! Возможно, есть риск эмоционального выгорания!

Хроническая усталость

Исследования синдрома хронической усталости Л.К. Дзеранова, С.Г. Комаров, И.Н. Мороз, А.В. Плещева, Е.А. Пигарова, А.А. Подколзин, Л.Я.Рожинская) проводятся в области современной медицины.

Синдром хронической усталости (*Chronic fatigue syndrome, от французского fatigue – слабость, усталость*) (СХУ) – заболевание, характеризующееся необъяснимым чувством выраженной слабости, длящейся более 6 месяцев. Слабость не проходит даже после длительного отдыха и усиливается после физических или умственных нагрузок. Заболевание, как правило сопровождается и другими характерными симптомами, такими как снижение памяти и концентрации внимания, нарушения сна (бессонница, реже повышенная сонливость), боли в мышцах и суставах, головные боли, уплотнение шейных и подмышечных лимфатических улов и т.д

Синдром хронической усталости – не форма депрессии или ипохондрии, а реальное соматическое заболевание, приводящее к профессиональной, социальной и индивидуальной дезадаптации пациентов. В настоящее время не разработано методов лабораторной диагностики синдрома хронической усталости, но существует международное определение, в основе которого лежит надежный диагностический алгоритм.

Критерии диагностики синдрома хронической усталости

Большие диагностические критерии

- Непроходящая усталость и снижение работоспособности (не менее чем на 50%) у ранее здоровых людей в течение последних 6 месяцев

Малые диагностические критерии

- повышение температуры тела;
- боли в горле;
- увеличение и болезненность шейных, затылочных и подмышечных лимфатических узлов;
- необъяснимая мышечная слабость;
- болезненность отдельных групп мышц – миалгии;
- мигрирующая боль в суставах (преимущественно крупных) – артралгии;
- головные боли нового характера или интенсивности;
- быстрая утомляемость при физических или умственных нагрузках, сопровождающаяся последующей продолжительной усталостью (более 24 ч);
- нарушение сна;
- психологические расстройства (ухудшение памяти, повышенная раздражительность, снижение интеллекта, нарушение концентрации внимания, депрессия, боязнь света).

Самодиагностика эмоционального выгорания

«Тесты и не только»

Для оценки вероятности синдрома эмоционального выгорания предлагаются как экспресс-методики, протоколы наблюдения, так и валидные и надежные комплексные психодиагностические методики.

Инструкция: *Прочитайте утверждения и оцените степень своего согласия с каждым из них по предложенной шкале (почти никогда, иногда, часто, почти всегда).*

	Почти никогда	**Иногда**	**Часто**	**Почти всегда**
1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срываться на своих близких				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8. После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				

Ответы на каждый вопрос оцениваются по 4-х балльной шкале:

- ❑ почти никогда – 0 баллов
- ❑ иногда – 1
- ❑ часто – 2
- ❑ почти всегда – 3 балла

Оценка результатов

суммарный показатель эмоционального выгорания:

- ❑ менее 3-х баллов – низкий
- ❑ 3-12 – средний
- ❑ выше 12 — высокий

Опросник эмоционального выгорания Маслач *

Инструкция: *Предлагаем 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя подобным образом. Для оценки воспользуйтесь шкалой:*

1 балл – «никогда»;
2 балла – «очень редко»;
3 балла – «редко»;
4 балла – «иногда»;
5 баллов – «часто»;
6 баллов – «очень часто»;
7 баллов – «ежедневно».

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенной (ым).
2. После работы я чувствую себя как «выжитый лимон».
3. Я чувствую себя уставшей (им), когда просыпаюсь утром и должна (должен) идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами и обучающимися формально (без теплоты и симпатии).
6. Я чувствую себя энергичной (ым), эмоционально воодушевленной (ым).
7. Я умею находить правильные решения в конфликтных ситуациях, при общении с коллегами и родителями обучающихся.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу положительно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.
10. В последнее время я стала (стал) более черствой (ым) по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми из моих коллег и учеников.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества на уроке.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделала (сделал) в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время коллеги перекладывают на меня часть своих проблем и обязанностей.

Интерпретация

Опросник выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) - тестовая методика, предназначенная для диагностики профессионального выгорания. Создана в 1986 году C.Maslach и W.Jackson, M.Leiter. Адаптация: Н.Е. Водопьянова, Е.С.Старченкова (2001), НИПНИ (2007).

ШКАЛА	Пункты в прямых значениях	Пункты в обратных значениях	Max
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22		30
Редукция проф. достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		48

ШКАЛА	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение (среднее 19,73)	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация (среднее 7,78)	0-5	6-10	11 и больше
Редукция проф. достижений (среднее 32,93)	0-30	31-36	37 и больше

Синдром психического выгорания по модели Маслач-Джексон представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая выгорания и проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

Деперсонализация проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

Редукция профессиональных достижений отражает степень удовлетворенности человека собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, – снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

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

Отсканируй меня

Методика **Диагностика уровня эмоционального выгорания**, предложенная Виктором Бойко, позволяет диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания.

Пройти методику можно в онлайн варианте, бесплатно и без регистрации

ФАЗЫ СЭВ:

1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

Интерпретация

Запишите свой результат.
Оцените степень выраженности каждого из симптомов и фаз.

1 ФАЗА	Н А П Р Я Ж Е Н И Е	
1.	Переживание психотравмирующих обстоятельств	
2.	Неудовлетворенность собой	
3.	«Загнанность в клетку»	
4.	Тревога и депрессия	
2 ФАЗА	Р Е З И С Т Е Н Ц И И	
1.	Неадекватное реагирование	
2.	Эмоциональная дезориентация	
3.	Расширение сферы экономии эмоций	
4.	Редукция профессиональных обязанностей	
3 ФАЗА	И С Т О Щ Е Н И Е	
1.	Эмоциональный дефицит	
2.	Эмоциональная отстраненность	
3.	Личностная отстраненность	
4.	Психосоматические нарушения	

Фаза напряжения

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

- Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

Симптом «неудовлетворенности собой».

- В результате неудач или неспособности повлиять на ситуацию возникает переживание крайнего недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью. Впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности.

Симптом «загнанности в клетку».

•Логическое продолжение развивающегося стресса, чувство безысходности, состояние интеллектуально-эмоционального тупика, ощущение «загнанности в клетку».

Симптом «тревоги и депрессии»

•Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – крайняя точка в формировании тревожной напряженности.

Фаза резистенции

Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования»

• Профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. Субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»

•Углубление в неадекватную реакцию в отношениях с партнером по общению, исполняет свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций»

•Пресыщение межличностным общением, контактами и т.п. вызывает отсутствие желания общаться даже с близкими, родными, приятелями и знакомыми. На работе все проявления соответствуют нормативам и обязанностям, а дома общение становится крайне затрудненным.

Симптом «редукции профессиональных обязанностей»

•Упрощение эффективности педагогического общения, стремление облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, формальное выполнение профессиональных, должностных обязанностей.

Фаза истощения

Симптом «эмоционального дефицита»

•К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму всё реже проявляются положительные эмоции и всё чаще отрицательные.

Симптом «эмоциональной отстраненности».

- Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания», который свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации»

- Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Профессионал утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

- Многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Вопросы для анализа результатов

- ❑ Какие симптомы доминируют?
- ❑ Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»?
- ❑ Объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами?
- ❑ Какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности?
- ❑ В каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение?
- ❑ Какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам в общении.

Анкета для самонаблюдения

Сколько часов вы работаете в среднем в каждую неделю?

- ❑ 35 часов (например, с 9:00 до 17:00 каждый день).
- ❑ 40-45 часов (например, с 8:00 до 18:00 каждый день).
- ❑ 50+ часов в неделю (например, с 7:00 до 18:00 и вечером).
- ❑ Я работаю каждую минуту, когда бодрствую.

Какой у вас обычно сон?

- ❑ Я легко засыпаю, сплю как минимум 7 часов в сутки.
- ❑ Я мало сплю на неделе, но наверстываю упущенное на выходных.
- ❑ Я сплю менее 6 часов в сутки довольно регулярно.
- ❑ Я страдаю бессонницей и плохо сплю.

Сколько времени у вас на личную и светскую жизнь?

- ❑ У меня светская жизнь: я регулярно выхожу куда-нибудь (театр, кино, встречи и т.д.) и трачу время на «себя».
- ❑ Я считаю, что у меня есть баланс между работой и личной жизнью.
- ❑ У меня мало времени на жизнь – работа занимает большую часть моего времени.

Страсть (высокая вовлеченность) может привести к выгоранию. Очень сложно сгореть от того, что тебе глубоко небезразлично. Страсть к преподаванию приводит к целеустремленности, которая побуждает работать усерднее и брать на себя больше задач.

Какое у вас обычно настроение?

- ❑ Я счастлива, могу пошутить вместе со своими учениками.
- ❑ Легко раздражаюсь, если что-то идет не по моему плану.
- ❑ Я испытываю раздражение в школе, да и дома тоже.

Насколько уставшей вы себя чувствуете большую часть времени?

- ❑ Я много работаю, но у меня есть силы на качественную работу.
- ❑ Большую часть дня я чувствую себя уставшей, но на выходных наверстываю упущенное.
- ❑ Я все время чувствую себя уставшей и не могу дождаться следующих каникул, выходных, отпуска, чтобы отдохнуть.

Насколько ясно вы можете мыслить, когда находитесь на работе?

- ❑ У меня ясная голова, когда я работаю дома и в школе.
- ❑ Мне трудно сосредоточиться, но только когда я устала.
- ❑ Мне почти все время сложно выполнять свою работу.

О чем вы чаще всего общаетесь с коллегами?

- ❑ Чаще всего мы обсуждает что-то и (или) беззаботно смеемся.
- ❑ Я жалуюсь коллегам, и они помогают мне чувствовать себя лучше.
- ❑ Разговоры, которые я веду, почти всегда представляют собой жалобы. и я не вижу решения ни одной из проблем, которые мы обсуждаем.

Страдаете ли вы от каких-либо следующих симптомов?

- ❑ Регулярные головные боли или боли в животе
- ❑ Учащенное сердцебиение или боль в груди
- ❑ Головокружение
- ❑ Одышка
- ❑ Я не испытываю ничего из вышеперечисленного

За рубежом одним из инструментов оценки эмоционального выгорания является опросник **BAT (C) Burnout Assessment Tool 2020** (Wilmar B. Schaufeli, Steffie Desart, Hans De Witte). При оценке синдрома эмоционального выгорания учитываются запросы на оказание медицинской и психологической помощи педагогам.

Обращение к психологу, психотерапевту, врачу

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЖАЛОБЫ

- ☐ Мне трудно заснуть или уснуть.
- ☐ Я склонен волноваться
- ☐ Я чувствую напряжение и стресс.
- ☐ Я чувствую тревогу и/или страдаю от приступов паники.
- ☐ Меня беспокоят шум и толпа людей.

ПСИХОСОМАТИЧЕСКИЕ ЖАЛОБЫ

- ☐ Меня беспокоит сердцебиение или боль в груди.
- ☐ У меня проблемы с желудком и/или кишечником.
- ☐ Меня мучают головные боли.
- ☐ Я страдаю от мышечных болей, например, в шее, плечах или спине.
- ☐ Я часто болею

Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной среды

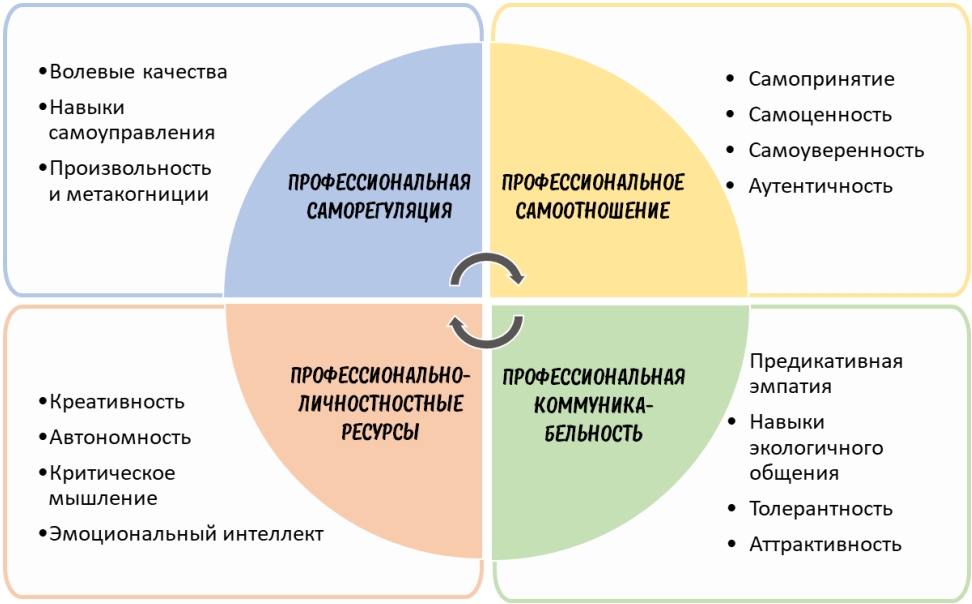
В Уральском государственном педагогическом университете коллективом авторов была разработана модель профилактики рисков эмоционального выгорания, которая состоит из четырех компонентов, рассматриваемых в качестве основных фокусов внимания специалистов или своеобразных «мишеней», на которые ориентированы психопрофилактические мероприятия.

1 компонент – профессиональное самоотношение педагога. Данный компонент включает в себя комплексное отношение педагога к себе как личности и профессионалу, и предполагает самопринятие, ощущение самоценности, проявления уверенности в себе, переживание чувства аутентичности. Строение профессионального самоотношения личности учителя описывается структурой, воплощающей субъективный конструкт его представления (самопреставление личности) и отношение к процессу своего профессионального становления и самореализации в пространстве и во времени в профессиональной деятельности, воссоздающей путем интеграции различных аспектов своего «Я» в профессии», может воплощаться в операциональной сфере (осознание себя в профессиональной деятельности), коммуникативной сфере (понимание себя как взаимодействующего субъекта, рефлексия образа себя в глазах других людей), психофизиологической сфере (проявление и сохранение собственной индивидуальности).

2 компонент – профессиональная коммуникабельность педагога. Она обеспечивает качество профессиональной деятельности педагога, его комфорт при реализации трудовых функций и их эффективность, и базируется на аттрактивности педагога, его способности к предикативной эмпатии как интуитивному прогнозированию коммуникативного процесса в отношении субъектов образовательной среды, формирование и проявление навыков экологичного общения, толерантности к многообразию проявлений индивидуальностей обучающихся или иных субъектов образования, а также толерантности к неопределенности в условиях реализации обучения и воспитания. Профессиональная коммуникабельность отражает как инструментальную «оснащенность» педагога, так и владение психологическими «лайфхаками» для наиболее успешного осуществления профессиональной деятельности и ее отдельных трудовых функций.

3 компонент – профессионально-личностные ресурсы как интегративные личностные образования, обеспечивающие способность к интегрированному поведению для преодоления сложных жизненных ситуаций, устранению противоречий между собственной личностью и обществом посредством корректного удовлетворения своих потребностей и потребностей общества. В педагогической деятельности подобными ресурсами являются креативность как выражение творческого и гибкого подхода к учебным ситуациям и педагогическим технологиям, автономность как способность к самостоятельным решениям и готовность взять ответственность на себя, критическое мышление для оценки поступающей разноплановой и противоречивой информации, эмоциональный интеллект, позволяющий анализировать, использовать и управлять собственным эмоциональным состоянием и состоянием обучающихся.

4 компонент – профессиональная саморегуляция педагога, которая реализуется как проявление волевых качеств, навыков самоуправления, произвольности когнитивных, эмоциональных процессов и поведения, а также включающая метакогниции педагога, предполагающие понимание механизмов организации познавательной сферы собственной и обучающихся, также знания о способах ее контроля и управления ею. Профессиональная саморегуляция имеет определяющее значение для развития синдрома эмоционального выгорания, поскольку позволяет сделать процесс взаимодействия и взаимовлияния педагога и окружающего его мира (в том числе других людей) более управляемым и предсказуемым, основываясь на внутренней готовности педагога к проживанию, преодолению различных жизненных и профессиональных ситуаций.



Несформированность или дефицитарность любого из компонентов, позволяющих предупредить возникновение синдрома эмоционального выгорания, приводит к появлению рисков данной профессиональной деформации педагога, к которым соответственно можно отнести следующие явления:

Самоотчуждение. Разочарование собой как профессионалом, дискретность личности. Педагог воспринимает свою профессиональную роль отдельно от собственной личности, пренебрежительно относится к значимости педагогического труда, обесценивая его и собственные усилия. Наблюдается разочарование как в системе образования, так и в результатах и социальной значимости собственной профессиональной деятельности. Происходит редукция профессиональных достижений, субъективная девальвация личных результатов в профессии, возникает потребность их компенсировать в иных сферах жизнедеятельности. Самоотчуждение может быть следствием длительного напряженного выполнения профессиональной деятельности без возможности восстановления у педагога со значительным педагогическим стажем, но также может являться результатом неконструктивных установок молодого педагога в отношении его педагогического труда и своего места в профессии;

Профессиональная самоизоляция. Чрезмерная нагрузка на коммуникативную сферу или изначальная склонность к небольшому объему коммуникаций при выполнении профессиональной педагогической деятельности приводят к стремлению педагога уйти от дополнительных коммуникативных актов для экономии усилий и ресурсов. В результате происходит формирование избегающей стратегии поведения, выражающейся в уходе, отказе от взаимодействия, сокращении круга социальных контактов, что, в том числе, приводит к снижению качества внутри профессионального взаимодействия и ограничении ресурсов для повышения квалификации и профессионального роста педагога, лишает его возможностей получения поддержки и помощи от коллег. При этом, провоцирующей ситуацией, способствующей распространению данной модели поведения среди педагогов, выступили ограничения в период пандемии, что актуализировало задачу психолого-педагогического сопровождения дистанционных форматов работы;

Нехватка профессионально-личностных ресурсов или их неэффективное использование. Как показывают многочисленные исследования, дефициты в области профессионально-личностных ресурсов педагога создают чрезмерную нагрузку на педагога и его личность, поскольку требуют гораздо больших усилий и приводят к меньшему результату при реализации им трудовых функций. Дефицитарность профессионально-личностных ресурсов также может происходить в силу профессиональных деформации личности педагога:

педагогического догматизма, консерватизма, монологизма, педагогической индифферентности и др. Нехватка профессионально-личностных ресурсов приводит к сложностям в преодолении жизненных трудностей, использовании «маргинальных» стратегий и форм поведения, недостаточно хорошо сочетающихся с задачами педагогической деятельности;

Возбудимо-импульсивное реагирование. Педагогическая деятельность насыщена разнообразными раздражителями, сложными ситуациями, эмоциогенна. Снижение уровня профессиональной саморегуляции способствует импульсивному реагированию без учета последствий и прогноза необходимого социально-профессионального эффекта от ответа педагога. В результате действия педагога носят характер отреагирования эмоционального напряжения или выражения актуальных эмоций, но не соответствуют целевым ориентирам его профессиональной деятельности. Педагог не понимает и не учитывает то, как организована его собственная когнитивная активность, и когнитивная активность обучающихся. У педагога возникает ощущение беспомощности перед масштабом, объемом и динамикой профессиональных задач, отсутствует стратегия поведения, заменяемая реагированием для решения оперативных, в лучшем случае тактических задач.

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания (самопомощь посредством психологических экспресс-техник)

Экспресс-техники в работе психолога приобретают все большую популярность в современном мире, что связано с высокой эффективностью и скоростью достижения результатов. Согласно существующим данным исследований В.А. Доморацкого, Н.А. Дзеружинской, О.Г. Сыропятова и других ученых, современные методы и техники, особенно краткосрочные, достаточно действенны в решении психологических проблем, а полученные в ходе их применения результаты могут продлиться долгое время.

Применение экспресс-техник в профилактике эмоционального выгорания педагогов было обусловлено рядом причин. Среди них можно выделить следующие:

- ✓ доступность: многие техники достаточно просты в применении и могут быть использованы с педагогом-психологом (с разным опытом работы) или педагогом самостоятельно;
- ✓ эффективность: результаты техник можно оценить сразу после выполнения;
- ✓ соответствие современным условиям жизни: в условиях образовательных организаций наблюдается быстрый темп работоспособности, именно поэтому важно находить способы профилактики, не требующие больших временных затрат;
- ✓ возможность интеграции: экспресс-техники могут быть использованы как самостоятельно, так и в рамках тренинга-погружением.

Основываясь на теоретико-методологические положения, описанные ранее, а также ориентируясь на указанные выше факторы, можно составить вариативную программу психологических экспресс-тренингов, в ходе которых педагоги получат возможность обучиться простым методам самопомощи. Для предупреждения переутомления и сохранения оптимального уровня работоспособности желательно применять обучающие занятия для педагогов в середине рабочей недели. Каждая из экспресс-техники по длительности составляет от 15 до 30 минут, имеет простую для запоминания структуру.

Каждый тренинг с применением экспресс-техник содержит следующие основные элементы, составляющие его структуру:

вводная часть:

на данном этапе осуществляется знакомство участников с ведущим, обсуждаются цели и правила тренинга, а также создается комфортная и безопасная атмосфера для взаимодействия;

основная часть:

это центральный блок тренинга, который включает в себя непосредственно применение психологических экспресс-техник и упражнений, направленных на профилактику эмоционального выгорания педагогов;

заключительная часть:

на этом этапе подводятся итоги, осуществляется обсуждение полученного опыта, выделяются ключевые инсайты, а также планирование дальнейших шагов участников.

С целью создания благополучного психологического климата в группе, в ходе тренингов участниками соблюдались групповые нормы (правила), которые характерны для подавляющего большинства тренинговых групп:

- правило актуального общения («здесь и теперь») – это правило подразумевает, что все общение в его рамках должно быть подчинено принципу «здесь и сейчас»: обсуждаются актуальные мысли, чувства и проблемы, возникающие в группе;
- правило конфиденциальности («защита личной информации») –участники во время тренинга оказываются гораздо более уязвимы, чем в повседневной жизни, поскольку в данной ситуации каждый в той или иной форме демонстрирует свою профессиональную и личностную зрелость и компетентность. С целью снижения тревожности, опасения и дискомфорта, на тренинге вводится правило конфиденциальности: в группе все находятся в равных условиях. Вынесение чего-либо за рамки группы признается недопустимым.

- правило персонификации высказываний («Я-высказывание») – такие высказывания как: «Все знают, что…», «Мы все читаем…» являются либо продуктом предельно субъективного, шаблонизированного мышления. Это может мешать достижению целей тренинга, следовательно, автор любого высказывания на тренинге должен говорить только от своего имени.
- правило искренности и уважительности – чрезмерная тактичность редко идет на благо человеку в осознании и разрешении его проблем.
- правило «Стоп!» – тот член группы, который не хочет отвечать на какой-либо вопрос, участвовать в какой-либо игре, процедуре из-за нежелания быть искренним или из-за неготовности быть откровенным, имеет право сказать «Стоп!», и тем самым исключить себя из участия в процедуре.
- правило активности — ответственность каждого за результаты работы.

В процессе проведения тренинга ведущий также придерживался вышеописанных правил, а также ряда принципов, соблюдение которых является обязательным условием успешности тренинга. К ним относятся следующие принципы:

- принцип целенаправленности;
- принцип активности;
- принцип обратной связи;
- принцип индивидуального подхода.

Участниками тренингов с использованием экспресс-техник стали случайно выбранные учителя, работающие в одной образовательной организации.

Для проведения тренингов, в соответствии с обозначенными мишенями психопрофилактического воздействия, описанные в модели профилактики эмоционального выгорания педагогов, были выбраны следующие упражнения и техники:

- ❑ Блок «Профессиональная коммуникабельность» – упражнения «Приветствие», «Я учусь у тебя»
- ❑ Блок «Профессиональное самоотношение» – упражнения «Я имею ценность»; «Позитивные мысли»
- ❑ Блок «Профессиональная саморегуляция» – упражнения «Свеча», «Шарик», «Лестница»
- ❑ Блок «Профессионально-личностные ресурсы» – упражнения «Объявления», «Смены видов деятельности»

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания (индивидуальная работа)

Тренинг-погружение
«Профилактика эмоционального выгорания для педагогов»

Цель программы: профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

- ✓ Оптимизировать профессиональное самоотношение.
- ✓ Актуализировать профессионально-личностные ресурсы педагогов.
- ✓ Сформировать навыки профессиональной саморегуляции.
- ✓ Сформировать навыки эффективной профессиональной коммуникации (профессиональная коммуникабельность).

Основной организационной формой программы выступает тренинг, так как сочетает в себе учебную и игровую деятельность, проходящую в условиях моделирования различных ситуаций, что позволяет получить преднамеренные изменения в процессе обучающей игры (А.П. Ситников).

Заметим, что комплексный характер программы предполагает включение элементов различных технологий: психологическая диагностика (скрининговое обследование респондентов до и после реализации программы), консультирование (индивидуальное консультирование педагогов по запросу) и просвещение (обмен опытом, психолого-педагогические практикумы).

На первом занятии (длительность каждого занятия в тренинговом дне от 1 часа до 1,5 часов) были решены все организационные вопросы, прошел эмоциональный и физический разогрев, сбор информации об ожиданиях педагогов от групповой работы и их вхождение в группу.

Организационными основами являются: рефлексия – применяемая в процессе осознания педагогами имеющегося у них опыта профессиональной деятельности, его сильных и слабых сторон, а также имеющихся у них ресурсов; антиципирование – переход от рефлексии своих ресурсов к конкретной деятельности по самосовершенствованию и саморазвитию в профессиональной деятельности.

Программа предполагает работу с группой педагогов с эмоциональным выгоранием, состоящей от 8 до 40 человек. Указанная численность обусловлена спецификой тренинговых упражнений, предполагающих наличие партнера.

Цикл Программы. Весь цикл рассчитан на 8 часов. Тренинг как основная организационная форма состоит из одного дня (тренинг-погружение), включающего в себя 6 занятий: 4 по 1,5 часа и 2 по 1 часу. Занятия проводятся с одним часовым перерывом на обед и небольшими техническими перерывами между блоками (при необходимости). Указанные временные промежутки обусловлены анализом существующего опыта организации тренинговой работы методом погружения, подтвердившего свою эффективность.

Принципы групповой работы

Программа учитывает общие принципы групповой работы (И. В. Вачков, С. Д. Дерябо, Ю. Н. Емельянов, Л. А. Петровская). Также для нее характерны и специфические принципы организации.

Принцип комплектования тренинговой группы: в группу могут попасть только педагоги с эмоциональным выгоранием, стаж педагогической деятельности от 3 до 30 лет.

Принцип постоянства состава группы: все участники работают от начала и до конца функционирования группы.

Принцип погружения: все встречи в один день для обеспечения эмоционального вхождения участников в групповые процессы.

Принцип осознания поведения: переход поведения педагогов от импульсивно-неосознанного уровня к осознанному – осознание ресурсов. Обеспечить подобную трансформацию возможно путем постоянной рефлексии и получения большого объема обратной связи.

Принцип активности: педагоги постоянно являются участниками различных видов деятельности.

Принцип оптимизации состояния: в процессе тренинга не только фиксируется актуальное состояние педагогов и группы в целом, но и происходит активное вмешательство в него ведущего с целью добиться поставленных целей. Принцип постепенности и поэтапности: каждый последующий этап должен логически вытекать из предыдущего.

Подобный вариант – погружение дает возможность участникам-педагогам осмыслить полученный материал, обеспечить настрой на психологическую работу и закрепить, формируемые навыки.

Концептуальные положения. Психологической основой Программы является положение, сформулированное в рамках ресурсного подхода: личности необходимо выявлять, сохранять, преумножать и практически осваивать внутренние и внешние ресурсы, которые способны выступать в качестве опоры при решении различных психологических проблем.

Основными психологическими механизмами являются механизмы рефлексии. Использование упомянутого механизма обоснованно и логично, так как рефлексия позволяет педагогам с эмоциональным выгоранием обратиться к анализу существующего профессионального опыта (ретроспективная), а перспективная дает возможность выстраивать дальнейшие профессиональные стратегии.

Методические средства. Рефлексия (ретроспективная) используется для преодоления существующих профессиональных стереотипов и осознания собственного опыта профессиональной деятельности. С целью освоения процедуры проектирования будущих профессиональных сценариев и самоизменений используется рефлексия (перспективная). Информирование (просвещение) используется для развития группы и ее подготовки к выполнению заданий.

В качестве средства регуляции и фокусировки педагогов на своем эмоциональном состоянии и своих чувствах используются психогимнастические упражнения.

Для повышения компетентности педагогов в решении сложных профессиональных задач используется анализ педагогических ситуаций (баллинтовские группы). Работа в малых группах используется для формирования доверительных отношений между членами педагогического коллектива, обмена имеющимся позитивным опытом, формирования навыков эффективной коммуникации и проработки необходимых навыков.

Используемые методы, исходя из их содержания, можно разделить на группы:

- методы усвоения и отработки навыков (ролевые игры (проигрывание сложных профессиональных ситуаций), овладение приемами саморегуляции, анализ сложных профессиональных ситуаций);
- методы повышения психолого-педагогической грамотности педагогов (просветительские лектории);
- методы саморазвития педагогов (проективные (рисуночные), рефлексивные (самоотчеты)).

Структура программы

Программа состоит из упражнений, включенных в общую схему и способствующих профилактике эмоционального выгорания у педагогов.

Обратим внимание, что важно при реализации Программы сохранять предложенную ниже последовательность блоков.

В программе используются упражнения, направленные на осознание сложностей в реализации профессиональной деятельности и причин их возникновения, так как без этого невозможно найти и преумножить ресурсы.

Компоновка блоков целесообразна, так как позволяет перейти педагогам от осознания существующих проблем в реализации профессиональной деятельности к подбору инструментов их решения.

Ключевыми выступают такие упражнения, как: «Смена видов деятельности», «Актуализация ресурсов», «Мои приоритеты», «Свеча».

Заметим, что в начале дня у педагогов могут наблюдаться сложности в коммуникации внутри коллектива, осознании и вербализации своих эмоций и вхождении в тренинговый процесс. Все перечисленные сложности к концу тренингового дня возможно нивелировать, если придерживаться указанным выше рекомендациям.

Таким образом, методы и приемы, используемые в программе, обеспечивают профилактику эмоционального выгорания педагогов. Использование такой организационной формы, как тренинг, позволяет учитывать общие и индивидуально-типологические особенности педагогов с эмоциональным выгоранием и оказывать персонифицированную помощь каждому участнику тренинговой группы.

Методические рекомендации по психологической профилактике эмоционального выгорания (групповая работа)

На этапе предварительной работы слушателей курсов необходимо проинформировать о целях и задачах предстоящей деятельности, о модульной программе (содержании и значимости каждого модуля), системе оценивания промежуточных результатов (скрининговой системе оценивания эмоционального состояния до и после проведения занятий), а также значимости выполнения отдельных домашних заданий.

Оценка результативности/эффективности каждого тренинга может проводиться посредством скрининг-опроса, наблюдения и индивидуальных бесед с участниками.

Уважаемые коллеги,
просим Вас обратиться к своему внутреннему состоянию на данный момент времени и оценить его по предложенным шкалам.

Что вы чувствуете прямо сейчас?

Постарайтесь отвечать не задумываясь.
Опрос анонимен, результаты будут использоваться только в обобщенном виде.

Хочу побыть в одиночестве и ни с кем не общаться	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Хочу общаться и знакомиться с новыми людьми
Чувствую себя возбужденным и раздраженным	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Чувствую себя спокойным и собранным
Чувствую, что я недоволен собой	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Чувствую, что могу собой гордиться и похвалить себя
Чувствую, что мне не хватает ресурсов для выполнения задуманного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Чувствую, что у меня есть много ресурсов для выполнения задуманного
Чувствую опустошённость, истощение и усталость	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Чувствую эмоциональный подъем и желание проявлять активность

Комфортная и эффективная периодичность проведения занятий – одно занятие в неделю (выходной день). Работа по апробации включала применение ряда упражнений, рекомендованных для разных модулей «Профессиональное самоотношение», «Профессиональная коммуникабельность», «Профессиональная саморегуляция» и «Профессионально-личностные ресурсы».

В том случае, если педагоги тренинговой группы не знакомы между собой, не имеют совместных видов деятельности, являются представителями разных возрастных групп, крайне желательно начать с коммуникативного тренинга в рамках модуля «Профессиональная коммуникабельность».

В рамках коммуникативных тренингов могут применяться упражнения «Контакт глазами», «Очки счастья», «Я учусь у тебя», «Молчанка», «Цвета личности», «Вы всё равно молодец», «Фотография группы», «Ледокол», «Психологическая дистанция», «Ассоциации», «Объявление». В ходе одного из тренингов можно использовать обучающую игру «Стол переговоров», в рамках которой педагоги будут обучаться использовать различные приемы коммуникации, убеждения, апробировать разные стратегии разрешения проблемных ситуаций.

Занятия данного модуля позволяют педагогам сформировать представления о групповом взаимодействии в режиме тренинговой работы, обеспечить толерантность и сплоченность коллектива, создать позитивный эмоциональный настрой, развивать навыки межличностной коммуникации, экологичного выражения эмоций. Основные механизмы реализации данного модуля: осознание, переосмысление, рефлексия, эмпатия, считывание невербальных сигналов, синхронизация с коллективом.

Модуль «Профессиональное самоотношение» является более содержательно сложным. Для определения собственных целей, наиболее сложных ценностных вопросов, вербализировать, осознать их, а также наметить ориентиры возможных решений можно использовать упражнения «Целеполагание», «Снятие внутренних ограничений». Для снятия барьера обесценивания педагогом своих достижений, позитивных черт характера, профессиональны компетенций можно использовать упражнение «Мои достоинства и недостатки». Ошибкой выполнения упражнения будет являться акцент на недостатках (педагог перечисляет большое количество своих недостатков и испытывает сложности в вербализации положительных личностных черт и профессиональных компетенций). В этом случае ведущему тренинга необходимо обратиться к помощи группы. Обратная связь от группы, акцентирование внимания на реальных существующих достоинствах личности профессионала, осознание их наличия является одним из механизмов трансформации.

Необходимо учитывать, что упражнения в основе которых находится психологический механизм осознания могут восприниматься как «сложные» и могут негативно сказаться на эмоциональном фоне отдельного участника. Вместе с тем, именно подобные упражнения позволяют изменить модальность восприятия себя как профессионала, изменить негативное отношение к себе в ситуации эмоционального выгорания, обрести уверенность в своих силах, осознать свои достоинства (знания, опыт, умения, способности, склонности, наличие сформированных профессиональных навыков, выраженной рефлексии

Одно из особенно сложных упражнений модуля «Профессиональная саморегуляция» «Актуализация ресурсов» и предполагало обсуждение, самоанализ и постановку целей. Эффект данного упражнения может наблюдаться и спустя определенное время (сформулированные на занятии цели и задачи на ближайшие 10 лет могут цитироваться самими участниками тренинга на последующих занятиях, дружеском общении вне тренинговой деятельности). Участники тренинга акцентируют внимание участника на его собственных и навязанных ему целях, жизненных ориентирах.

В рамках модуля «Профессиональная саморегуляция» необходимо апробировать обучающие упражнения на релаксацию, направленные на контролируемое дыхание, визуализацию мышечное напряжение и расслабление и аутогенную тренировку (внушение себе, программирование себя на определенное эмоциональное состояние). Желательно применять упражнения с использованием релаксационной музыки (пение птиц в летнем саду, монотонный шум волн).

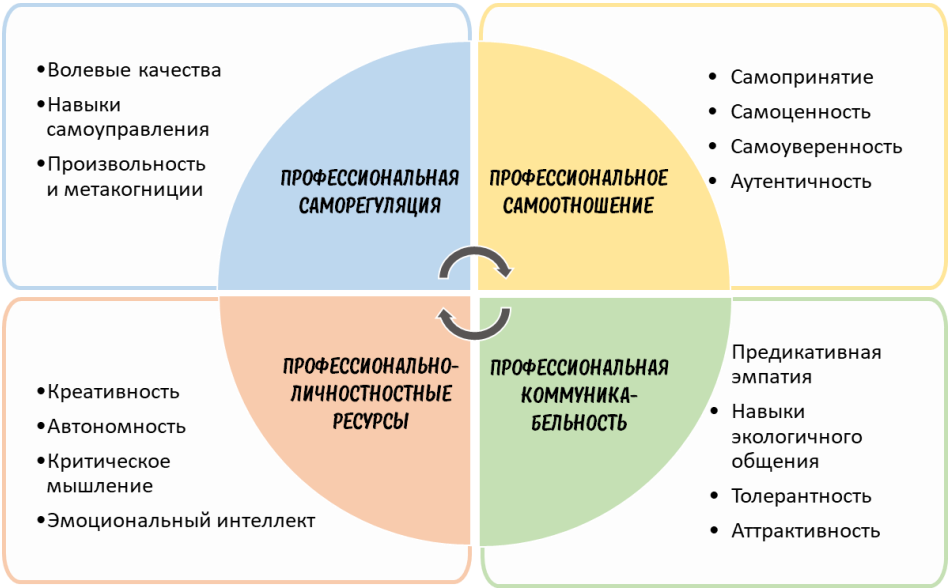
Упражнение «Без маски» (модуль «Профессионально-личностные ресурсы») ориентировано на формулировку быстрого ответа на вопрос, написанный на карточке. Вероятно, что некоторые вопросы могут вызывать определенные сложности, у представителей публичной профессии может «включиться» механизм сопротивления. Для данных участников потребуется эмоциональная поддержка (похвала, подбадривание, проговаривание о том, что задание действительно может быть сложным, применение юмора).

Упражнения «Объявление» и «Реклама» ориентированы на акцентирование положительных профессиональных и личностных качествах.

Если участник не может угадать себя в тексте «объявления» или «рекламы» можно создать условия для обсуждения на этапе рефлексии.

Банк упражнений и техник по психологической профилактике эмоционального выгорания

упражнения размещены в соответствии с моделью профилактики рисков эмоционального выгорания педагогов



Модуль: «Профессиональная коммуникабельность»

Название	**«Молчанка»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие предикативной эмпатии
Психологический механизм	Механизм социальной координации и группового взаимодействия – считывание невербальных сигналов и синхронизация с коллективом

Описание / инструкция

Участникам предлагается сесть по кругу. Ведущий называет числа, и после этого, с места должно встать именно столько человек, какое число прозвучало. Например, если ведущий говорит «4», то как можно быстрее должны встать четверо из участников. Задание необходимо выполнять молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга.

Инструкция для участников: «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то, как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо».

Рекомендации для ведущего: в ходе выполнения задания ведущий должен блокировать попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы. Это позволит оценить способность участников к самостоятельному принятию решений и координации действий без предварительного обсуждения.

После завершения упражнения можно провести обсуждение с участниками, задавая им следующие вопросы: Что помогло вам справляться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение? На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие? Какая у вас была тактика? Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?

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

Название	**«Забор»**
Время проведения	15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие навыков коммуникации и сотрудничества в нестандартных условиях.
Психологический механизм	Механизм социальной координации и группового взаимодействия – считывание невербальных сигналов и синхронизация с коллективом
Необходимые материалы	Повязки на глаза, беруши, стулья

Описание / инструкция

Всех участников необходимо разделить на тройки. Каждому участнику в тройке необходимо присвоить обозначение: A, B или C и соответствующим образом имитировать ограничение (завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу).

Инструкция для участников: *тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.*

A – слепой, но слышит и говорит.

B – глухой, но может видеть и двигаться.

C – все видит и все слышит, но не может двигаться.

Участники должны найти общий язык и принять решение о цвете забора, учитывая ограничения каждого участника в тройке. Во время выполнения упражнения ведущий может наблюдать за процессом и фиксировать время, затраченное на принятие решения, а также стратегии, которые избрали участники для достижения цели.

Вопросы для обсуждения:

Сколько времени понадобилось вашей тройке на выработку общего решения? (Ответ на этот вопрос фиксируется ведущим в процессе выполнения упражнения)

Какую стратегию избрали участники в вашей тройке в достижении цели? (Участники могут поделиться опытом и рассказать, как они общались и сотрудничали, учитывая ограничения каждого)

Какие чувства испытывали участники в вашей тройке во время выполнения упражнения? (Участники могут поделиться своими эмоциями и переживаниями, которые они испытывали, пытаясь коммуницировать и сотрудничать в нестандартных условиях).

Название	«Цвета личности»
Время проведения	20 минут
Тип	Групповое
Цель	Развитие толерантности и сплоченности коллектива
Психологический механизм	когнитивная дифференциация - различение и осмыслению своих уникальных черт и того, что их объединяет с другими людьми
Необходимые материалы	Стикеры 3 цветов (зеленый, синий и желтый) по количеству участников

Описание / инструкция

зеленый – «как все»

синий – «как некоторые»

желтый – «как никто больше»

Инструкция для участников: *«У каждого из вас есть три стикера - на каждом из них сделайте запись про себя, про собственные свойства и черты. На зеленом - «как все» запишите качество, реально присущее вам и объединяющее вас со всеми другими участниками группы. На синем – «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее вас с некоторыми, но не со всеми участниками. И на желтом стикере – «как никто больше» укажите ваши уникальные черты, которые или вообще не свойственны остальным или выражены у вас значительно сильнее, чем у остальных».*

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом ведущий просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Название	**«Приветствие»**
Время проведения	5 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие оптимистичности, поддержание позитивного настроя коллектива
Психологический механизм	Когнитивное переосмысление (сосредоточение на позитивных аспектах, что может изменить их восприятие текущей ситуации), социальное подтверждение (участники получают положительные отзывы и поддержку от других, что способствует укреплению уверенности и снижению тревожности)

Описание / инструкция

Упражнение позволяет помочь участникам лучше узнать друг друга и наладить взаимодействие, способствует формированию положительного восприятия текущего дня и предстоящего занятия, в частности.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...». Участники могут свободно перемещаться по помещению и обмениваться приветствиями со всеми членами коллектива.

Инструкция для участников: *«Каждый участник по очереди обращается к своему соседу, произнося: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому что...», добавляя свою позитивную мысль. Например – Привет, Анна, сегодня замечательный день, потому что мне удалось вкусно позавтракать»*

После завершения упражнения можно провести краткое обсуждение, чтобы участники поделились своими ощущениями и впечатлениями.

Название	**«Очки счастья»**
Время проведения	20 – 30 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие позитивного мышления, общей оптимистичности педагогов
Психологический механизм	Достижение цели происходит за счет активизации навыков самопознания, позитивного восприятия мира, позитивной Я-концепции.
Необходимые материалы	Очки, карточки с ситуациями, стулья по количеству участников

Описание / инструкция Инструкция для участников: *«Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Очки счастья». В этой игре мы будем использовать специальные очки, которые помогут вам увидеть мир с позитивной стороны. Когда вы надеваете эти очки, вы становитесь оптимистом, способным находить радость в любых ситуациях. Каждый из вас вытягивает карточку, на которая описана одна ситуация, ваша задача — надев эти очки, найти в предложенной ситуации позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста».*

Возможные ситуации (описаны на карточках):

•Один из учеников не сдал контрольную работу и выглядит расстроенным.

•В классе возник конфликт между двумя учениками, и они не хотят разговаривать друг с другом.

•Урок не прошел так, как вы планировали, и ученики не проявили интереса.

•Один из родителей выразил недовольство по поводу ваших методов преподавания.

•У вас возникли трудности с организацией школьного мероприятия, и времени осталось совсем немного.

•Ученики не выполняют домашние задания и это влияет на их успеваемость.

•Вы заметили, что один из учеников часто опаздывает на занятия.

•Ситуация: Один из коллег постоянно критикует ваши методы преподавания на педагогических совещаниях.

•Позитивный подход: Как можно использовать эту критику для улучшения своих методов и наладить более конструктивный диалог с коллегой?

•Администрация ввела новые правила, которые кажутся вам неэффективными и усложняют работу (например, новые регламенты).

•Ваша команда не может прийти к единому мнению по поводу организации школьного мероприятия.

- Вы получили отрицательный отзыв от администрации о проведенном уроке.
- Один из коллег не выполняет свою часть работы в совместном проекте, и это создает напряжение в команде.
- Администрация требует от вас дополнительных отчетов и документации, что отнимает много времени.
- Вы заметили, что в коллективе возникли недопонимания и напряженность между коллегами.

Участники игры, надев «очки счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. При обсуждении можно опираться на вопросы:

О чем свидетельствует эта ситуация, есть ли положительные стороны?

Чем эта ситуация может быть полезна для меня?

Что я могу сделать получить выгоду из этой ситуации?

Название	**«Все равно ты молодец»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое (парное)
Цель, желаемый результат	Создание позитивного настроя и развитие личностных ресурсов участников группы через поддержку и принятие коллектива.
Психологический механизм	Эмпатия и поддержка - участники учатся слушать и поддерживать друг друга, выражать понимание и принятие

Описание / инструкция

Участники делятся на пары. Один из участников пары рассказывает другому о трудной ситуации в жизни, о чём-нибудь неприятном или о своём недостатке. Собеседник внимательно выслушивает и произносит фразу: «Всё равно ты молодец, потому что...». Затем участники меняются ролями.

Инструкция для участников: *«Сначала один из вас рассказывает другому о трудной ситуации в жизни, о чем-нибудь неприятном, или говорит о каком-либо своем недостатке и пр. Собеседник внимательно выслушивает и произносит фразу: «Все равно ты молодец, потому что...». Затем меняемся ролями».*

После упражнения можно обсудить впечатления и чувства участников.

Название	**«Профессиональный стиль»**
Время проведения	15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие аттрактивности, поиск индивидуального стиля
Психологический механизм	Получение обратной связи от коллег позволяет учителям осознать свои сильные и слабые стороны в коммуникации и повысить собственную аттрактивность
Необходимые материалы	Стулья по количеству участников

Описание / инструкция

Группа садится в круг, и ведущий предлагает каждому выразить приветствие группе, представляя, что перед ними не учителя, а школьники. Рекомендуется при этом подкрепить свою фразу жестом, позой, выражением лица. После того, как все участники группы выразили свои приветствия, проводится общее обсуждение, на котором участники высказывают впечатления. Какое из приветствий было наиболее открытым и доброжелательным, чья фраза выступила эффективным стимулом к активному действию.

В данном упражнение группа работает на каждого участника, реализуя для него обратную связь в процессе поиска собственного индивидуального стиля деятельности. Необходимо отметить, что проблема эффективного стиля педагогической деятельности является актуальной не только для молодых учителей, начинающих свою работу в школе. Учителя, имеющие солидный стаж трудовой деятельности и оперирующие сформированными навыками и автоматизмами в работе, нуждаются в обновлении и расширении своего арсенала профессиональных средств. Здесь необходимо идти не по пути подавления собственной индивидуальности, а искать возможность наиболее полного и гармоничного раскрытия в профессии своих возможностей и своего “Я”.

Вопросы для обсуждения:

Какие приветствия показались вам наиболее располагающими к совместной работе?

Какие невербальные сигналы (жесты, мимика, поза) были использованы? а оказались наиболее эффективными?

Что нового вы узнали о себе и своем стиле общения?

Как вы можете использовать полученный опыт в своей работе?

Название	**«Модальность»**
Время проведения	15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие аттрактивности, ориентации на собеседника, развитие навыков эффективного общения
Психологический механизм	Эмпатия позволяет поставить себя на место собеседника, а критическое мышление – подобрать правильные слова для получения позитивного внимания и достижения цели
Необходимые материалы	Карточки с фразами, стулья по количеству участников

Инструкция для участников: *«Очень часто в общении с учениками мы используем фразы в повелительном наклонении: «Ты должен хорошо учиться!», «Ты должен думать о будущем!», «Ты должен слушаться учителей и родителей». Почти нет обращений, построенных в модальности возможного: «Ты можешь...», «Ты имеешь право..», «Тебе интересно...». О себе обращаясь к учащимся мы говорим следующее: «Я могу тебя наказать...», «У меня есть полное право...», «Я знаю, что делать...». Модальность долженствования (ты должен...) тяжело переносится человеком, ее ощущение вызывает у него тревожные, стрессовые со стояния, поэтому модальность долженствования в обращении учи теля к ученику необходимо свести к минимуму. Предлагаю вам вытянуть карточку с фразой в модальности долженствования, а ваша задача - перевести в модальность возможного при сохранении общего смысла высказывания. Например: «Ты должен слушаться учителей и родителей!» (типичная фраза). – «Конечно, ты можешь иметь свое собственное мнение, но к мнению старших полезно прислушиваться».*

Фразы для карточек:

- Сядь сию же минуту! Выплюнь жвачку!
- Ты должен хорошо учиться!
- Ты ведешь себя как первоклассник, а не старшеклассник!
- Ты постоянно срываешь мой урок! Ты должен сидеть спокойно и внимательно слушать!
- Кто из вас разбил стекло в классе? Ты должен говорить правду!
- Давай дневник, я поставлю тебе двойку! Ты должен всегда иметь с собой дневник!
- Почему вы сидите не на своих местах? Вы должны сидеть так, как я вас посадила!
- Мы в твои годы жили гораздо хуже. Ты должен ценить заботу старших!
- Сколько можно бездельничать! Ты должен, наконец, заняться учебой!

Вопросы для обсуждения после упражнения:

- Как вы себя чувствовали, когда переводили фразы? Было ли легче или труднее находить альтернативные формулировки?
- Как вы думаете, почему модальность долженствования может вызывать стресс у учеников?
- Есть ли у вас примеры из личного опыта, когда использование более мягких формулировок помогло в общении?

Название	**«Контакт глазами»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое (парное)
Цель	Развитие предикативной эмпатии
Психологический механизм	Механизм социальной координации и группового взаимодействия – считывание невербальных сигналов и синхронизация с коллективом

Инструкция для участников: *«Вам необходимо разбиться на пары и сесть друг против друга на стулья так, чтобы соприкасаться коленями. Ваша задача смотреть в глаза своему партнеру от команды «начали» до команды «стоп»*

Варианты: Основным пунктом вариации здесь является инструкция: удерживать внимание, почувствовать взгляд, ощутить партнера, фиксировать свои переживания и т. д. В качестве технических указаний можно дополнить инструкцию согласованными дыхательными движениями и стремлением увидеть оба глаза одновременно.

Комментарии: Это упражнение часто вызывает сопротивление, выражающееся в смехе или уходе в техническую сторону дела. Ведущий должен быть бдительным, чтобы суметь использовать этот смех желательным образом. Обсуждение переживаний в парах влечет установление определенных контактов. При исполнении упражнения может возникать особое восприятие «дымящегося» взгляда. Иногда бывают совпадения мыслей, чувств и их динамики.

При обсуждении можно использовать вопросы:

Какие ощущения вы испытывали во время упражнения?

Как вы оцениваете свою способность понимать партнёра?

Были ли моменты, когда вы чувствовали дискомфорт? Если да, то что могло его вызвать?

Как вы думаете, насколько важен зрительный контакт в повседневной жизни и межличностных отношениях?

Как это упражнение может быть полезно в профессиональной деятельности?

Название	**«Достойный ответ»**
Время проведения	25 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие навыков межличностной коммуникации, работа с оптимистичностью
Психологический механизм	Саморегуляция – сохранение оптимистичности и умения отстоять личные границы, сохранив контакт
Необходимые материалы	Карточки с заготовленными фразами (по количеству участников)

Все участники сидят в кругу. Каждый получает от ведущего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников.

Все слушатели по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа, задача которого — достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник поворачивается к своему соседу справа и зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается, и группа переходит к обсуждению. Фразы для карточек (могут повторяться):

Ты ведешь себя так, как будто ты самый главный здесь.

Ты никогда никому не помогаешь. /Почему ты на всех смотришь волком?

Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.

Ты совсем не умеешь красиво одеваться.

С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.

Ты как не от мира сего. /У тебя такой страшный взгляд.

С тобой бесполезно договариваться о чем-либо.

Ты все равно все забудешь. /Посмотри, на кого ты похожа!

У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.

Ты слишком много болтаешь ерунды.

Что ты вечно на всех кричишь? /Ты слишком плохо воспитана.

У тебя полностью отсутствует чувство юмора.

Ты все время меня подводишь. /Ты никогда не выполняешь обязательства.

Твой пессимизм действует мне на нервы.

В заключение ведущий спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Затем все предлагают различные варианты конструктивного поиска, который поможет и в реальных жизненных условиях так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.

Название	**«Я учусь у тебя»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие толерантности и навыков межличностной коммуникации
Психологический механизм	Рефлексия, эмпатия
Материалы	Мяч

Участники встают в круг, чтобы все могли видеть друг друга.

Инструкция для участников: «Сейчас мы будем перебрасывать мяч по очереди, самостоятельно выбирая кому именно. Но мяч нужно кинуть со словами - «Я учусь у тебя…» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться…» или «Да, я могу научить…». Затем он бросает мячик другому участнику.»

В конце упражнения можно провести обсуждение: что нового узнали о себе и других участниках, какие качества особенно ценны, как можно использовать эти навыки в жизни и профессиональной деятельности.

Название	**«Коллективный счет»**
Время проведения	15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Развитие навыков концентрации внимания, межличностной коммуникации и координации действий в условиях неопределённости.
Психологический механизм	Развитие навыков концентрации внимания и межличностной коммуникации через игру, требующую активного слушания

Участники садятся в круг, чтобы видеть друг друга.

Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: (1) никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); (2) нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; (3) если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы.

Вопросы для обсуждения: Какие стратегии использовали участники? Что помогало и что мешало достижению результата? Чем полезно это упражнение?

Модуль: «Профессиональная саморегуляция»

Название	**«Мои приоритеты»**
Время проведения	25-30 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование системы приоритетов
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, распечатка Приложения 1 по числу участников

Уважаемые педагоги, мы поделились на группы (количество определяем от числа участников, до 5 человек 1 группа), далее предлагаем вам перейти непосредственно к практике. Сейчас вам предстоит индивидуальная работа. Каждому из вас предлагается распределить по порядку или по степени значимости, на ваш собственный взгляд, следующий перечень (Приложение 1).

На выполнение данного задания у вас есть 3 минуты.

Теперь поработаем в группах, на которые мы уже распределились. Посовещавшись, вам нужно заполнить точно такой же лист с приоритетами, который вы заполняли самостоятельно, только теперь он у вас один на всю группу.

Обязательно выслушайте мнение каждого и по решению всех членов вашей подгруппы запишите слова в правильной, на ваш взгляд, последовательности.

На обсуждение и составление перечня у вас есть 7 минут.

Теперь просим по одному представителю от группы выйти к нам и представить перечень, который у вас получился.

Объясните пожалуйста, почему на первом месте у вас стоит ...?

Устраивает Вас такой вариант? Какой, на Ваш взгляд, оптимальный? Почему?

Перечень:	Мои приоритеты:
Дети	1.
Работа	2.
Муж/Молодой человек	3.
Я	4.
Друзья, Родственники	5.

Название	**«Для чего я это делаю»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование умения регулировать собственную профессиональную активность
Психол. механизм	Рефлексия и рационализация
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников

Когда мы выполняем монотонную деятельность, например, это отчеты, проверка тетрадей и т.п., важно ли понимать для чего вы это выполняете?

Да, многие подумают и скажут, что это бессмысленно. Но важно понимать, что когда мы эффективно работаем, то мы понимаем, чем мы занимаемся и наоборот, когда мы понимаем, чем мы занимаемся, то мы работаем эффективно. Поэтому важно осознавать, чем вы занимаетесь и зачем. Внешние факторы никак не смогут так повлиять, пока вы сами не создадите эту ценность.

Поэтому сейчас мы с вами создадим свою миссию.

Обратите внимание на листы, которые вам были заранее розданы (подписаны «Моя миссия»).

Запишите 2 своих положительных качества, хорошо подумайте, не скромничайте.

Поделитесь этими качествами. Это было для осознания себя, понимания, что мы думаем о себе, что чувствуем (психолог параллельно пишет на доске свой пример).

Теперь напишите, как вы эти 2 качества проявляете (например, с помощью харизмы и креативности я вдохновляю людей и помогаю раскрывать свой потенциал). А как вы делаете? Что вы делаете по отношению к другим? Как вы демонстрируете эти качества?

Теперь включаем нашу фантазию и выключаем внутреннего критика. Подумайте и запишите, что для вас является идеальной работой, какой там коллектив, как ведут себя ученики, подчинённые или можно глобально не брать работу, а взять весь мир, какие люди в нём, подумайте и запишите.

Сейчас мы с вами создадим миссию из того, что написали до этого. Соедините все, что написали на листе и предположите, какая у Вас могла бы быть миссия.

Теперь в парах поделитесь своей миссией друг другу.

Теперь поделимся своей миссией со всеми.

Примечание. «Дальше рекомендуется эту миссию распечатать и положить в кошелёк или поставить на заставку на телефоне, повесить в комнате, так как это важно чтобы было перед глазами. Например, когда вы условно сдаёте отчет, то не забывали, что это «не мелкая работа».

Название	**«Есть идея»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование умения регулировать собственную профессиональную активность
Психологический механизм	Рефлексия и рационализация
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников

Участники разбиваются на 5 команд (по 3–5 человек в каждой). Команды получают по стопке пустых карточек.

На них будут записываться новые идеи – как бороться с эмоциональным выгоранием. Одна идея на одной карточке.

Предложения по темам

1. Методы индивидуальной работы со стрессом (спорт, медитации).

2. Самомотивация (придумать собственные награды, вести дневник достижений).

3. Улучшение рабочей среды (делегировать, не бояться обращаться за помощью к коллегам/психологу).

4. Взаимодействия с коллективом (совместное участие в тренингах, посещение корпоративов, тимбилдинг).

5. Work-life баланс (установить личные границы, делать перерывы в работе, оставлять работу на работе).

Ведущий информирует об обязательных правилах этого этапа:

1. Принимаются и записываются абсолютно все выдвигаемые идеи. Это нужно для того, чтобы не мешать свободному полёту творческой мысли.

2. Необходимо похвалить любую высказанную мысль, даже если она кажется вздорной. Эта демонстративная поддержка и одобрение очень стимулируют и вдохновляют наш внутренний генератор идей.

3. Самые лучшие – это сумасшедшие идеи. Откажитесь от шаблонов и стереотипов, посмотрите на проблему с другой точки зрения.

4. Нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

По окончании отведённого времени (20 минут) ведущий просит сообщить о количестве выдвинутых в каждой группе идей.

Участникам предлагается просмотреть все предложения. Основной задачей является глубокая обработка, шлифовка высказанных предложений.

Правила этого этапа
1. Самая лучшая идея – та, которую вы рассматриваете сейчас. Анализируйте её так, как будто других идей нет вообще. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее.
2. Необходимо найти рациональное зерно в каждой идее. Это означает, что нужно сосредоточиться на поиске конструктива в любой, даже кажущейся ерундовой идее.
3. Отбрасывать идеи нельзя.
4. При необходимости участники дописывают на карточках свои мысли, развивающие высказанную идею.
5. Самые хорошие идеи так и останутся идеями, если не будут продуманы шаги по их внедрению. Теперь нужно проанализировать карточки с точки зрения их соответствия двум критериям – оригинальности и возможности реализации.
Каждая карточка с идеей должна быть помечена значками двух типов:
+ + – очень хорошая, оригинальная идея;
+ – неплохая идея;
0 – не удалось найти конструктива.
И по реализуемости идеи:
РР – реально реализовать;
ТР – трудно реализовать;
НР – нереально реализовать.

Разумеется, возможны самые разные сочетания этих значков. Ведь идея может быть блестящей, яркой, необычной, но возможностей для её реализации в данный момент просто нет.

Преступаем к завершающему этапу «Мозгового штурма». Собираются все в общий круг.
Каждому представителю каждой группы предлагается сделать сообщение об итогах работы группы.
Группам нужно рассказать о тех идеях, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба эти значка.
Полученные в процессе довольно длительной работы результаты имеют большое значение. Поэтому представляется целесообразно оформить самые лучшие идеи и представить их в виде рекомендаций для персонала и руководства.
Зачитанные карточки собираются по категориям и приклеиваются на ватман:
1. Методы индивидуальной работы со стрессом (спорт, медитации).
2. Самомотивация (придумать собственные награды, вести дневник достижений).
3. Улучшение рабочей среды (делегировать, не бояться обращаться за помощью к коллегам/психологу).
4. Взаимодействия с коллективом (совместное участие в тренингах, посещение корпоративов, тимбилдинг).
5. Work-life баланс (установить личные границы, делать перерывы в работе, оставлять работу на работе).

Обсуждение результата проведенного «мозгового штурма».
Примечание. Вырабатывается понимание того, что эмоциональное выгорание – это серьезная проблема в нашей жизни, но с ней можно эффективно бороться. Для борьбы с эмоциональным выгоранием необходима общая коллективная работа. Соблюдение правил коммуникации, вежливость, взаимоуважение и взаимопомощь, а для этого надо быть внимательным, наблюдательным, восприимчивым и заинтересованным.

Название	**«Свеча»**
Время проведения	10-15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование умения регулировать собственное эмоциональное состояние
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Расслабляющая музыка и изображение свечи или свеча

Сядьте удобно, закройте глаза, расслабьтесь. Сделайте глубокий вдох и выдох. Вдох и выдох.

Положите правую руку себе на грудь. Представьте, что у вас внутри, горит свеча. Она небольшая, вам уютно и тепло.

А теперь представьте, что вся энергия из вашего тела начинает двигаться к вашей правой руке. Начиная от стоп, она переходит к вашим коленям, движется выше, переходит к животу и затем к руке.

Ваша энергия, которая находится в голове движется вниз. Она расслабляет вашу голову, плечи, предплечье и затем собирается в вашей руке.

А теперь собрав всю энергию из вашего тела, направьте её на вашу свечу, ведь это в ваших руках. Ваша свеча начинает гореть сильнее. По телу разливается приятно ощущение тепла. Ещё сильнее, вы начинаете медленно улыбаться, а теперь дайте этой свече превратиться в костёр. Вам становится ещё теплее и ваш огонек становиться вашим двигателем.

Теперь сделайте глубокий вдох и выдох, вдох и выдох. И медленно открывайте глаза, и возвращайтесь к нам.

Получилось ли у вас сделать вашу свечу больше? Получилось ли у вас расслабиться? Возможно ли применить это упражнение в жизни?

Название	**«Мышечная энергия»**
Время проведения	10-15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Саморегуляция эмоций
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Расслабляющая музыка

Согните и изо всех сил напрягите указательный палец правой руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение? В соседние пальцы. А еще? В кисть руки. А дальше идет? Идет в локоть, в плечо, в шею. И левая рука почему-то напрягается. Проверьте! Постарайтесь убрать излишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею. Освободите плечо, потом локоть. Нужно, чтобы рука двигалась свободно. А палец был напряжен, как и прежде! Снимите излишки напряжения с большого пальца. С безымянного... А указательный – напряжен по-прежнему! Снимите напряжение.

Рефлексия. Получилось ли выполнить инструкцию? Почему? Что было сложно? Бывают ли подобные ситуации в жизни? Как с ними справляться?

Название	**«Ведро мусора»**
Время проведения	10-15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Саморегуляция эмоций
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников

В центре комнаты психолог ставит символическое ведро для мусора. Как вы считаете для чего людям мусорное ведро? А почему важно его часто освобождать? «Представьте себе жизнь без такого ведра: когда мусор постепенно заполняет комнату, становится невозможно дышать, двигаться, люди начинают болеть. То же происходит и с чувствами – у каждого из нас накапливаются не всегда нужные деструктивные чувства. Например, обида, страх. Я предлагаю всем выбросить в мусорное ведро старые и ненужные обиды, гнев, страх.

Для этого на листах бумаги напишите ваши негативные чувства: «я обижаюсь на...», «сержусь на ...», и тому подобное. После этого педагоги рвут свои бумажки на мелкие кусочки и выбрасывают их в ведро, где они все перемешиваются и убираются. Что вы чувствовали, когда рвали лист? Что вы чувствовали, когда выбрасывали эти бумажки? Как Вы думаете зачем мы это делали? Возможно ли подобное в обычной жизни?

Название	**«Шарик»**
Время проведения	10-15 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Замотивировать участников регулировать собственное эмоциональное состояние
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Шарики надувные (3 штуки), иголка, нитка

Часть для начала занятия. Обратите внимание на то, какие замечательные шарики мы принесли на наше занятие. Шарики – это человечки.

Оба шарика хорошо надуты, т.е. наполнены энергией. Первый шарик более хитрый, так как он завязан, а второй только закручен.

И вот постепенно в нашей с вами работе, то есть педагогической деятельности, что он делает? (психолог сдувает второй шарик)

Даже если шарик завязан и хорошо закручен, и даже если мы наполняем своей энергий, то он все равно будет сдуваться. Как вы думаете почему?

Почему мы обратили на это внимание? Да у каждого есть энергия и когда мы общаемся с другими, то естественно мы отдаем ее, делимся ей. Но отдавать и отдавать все время очень сложно.

Обратимся теперь ко второму шарику. Он завязан и крепкий. Но дело в том, что даже если шарик такой плотный, энергичный, если у нас будут проблемы, которые окажут давление на этот шарик, такие как большая ответственность перед разными целевыми аудиториями, режим, который не все соблюдают, загруженность на работе, усталость, наступает какой-то миг (шарик лопается) и шарик даже не сдулся, а сразу лопнул – это и называется эмоциональное выгорание. Это этап, которые многие проходят, потому что мы с вами работаем в системе человек-человек – это самый рискованный сегмент.

Часть для завершения. А теперь давайте надуем свои «шарики». Надуваем теперь шарик, но не просто воздухом и свободными мыслями, а с мыслью о том, что мы наполняем наш шарик тем, что вы сегодня с собой заберёте с занятий. Подумайте, что вам откликнулось, какие техники вы можете эффективно применять во избежание ЭВ, для поддержания эмоционального состояния.

Однако помните, что шарик может лопнуть или спуститься. Берегите его!

Название	**«Актуализация ресурсов»**
Время проведения	40 минут
Тип	Формирование умения регулировать собственные ресурсы
Цель, желаемый результат	Рефлексия и рационализация
Психологический механизм	Бумага, карандаши, фломастеры, список предложений по числу участников
Необходимые материалы	Формирование умения регулировать собственные ресурсы

Для каждого из вас приготовлен лист бумаги. Возьмите цветной карандаш любого цвета и в центре круга нарисуйте сосуд «Мои ресурсы». Предлагаем каждому «наполнить» свой сосуд – записать на нем то, что придает вам силы. Для этого подумать, вспомнить и продолжить предложения, обозначенные на других «емкостях» на рисунке.

Предложения

1. Мое самое яркое радостное воспоминание …
2. Больше всего сил мне придает чувство (эмоция, состояние) …
3. Я горжусь своей чертой характера …
4. Самая большая ценность в моей жизни …
5. Лучше всего я умею …
6. Мне придает уверенность …
7. Моя главная цель в жизни …
8. Я убежден, что …
9. Я горжусь своим достижением – …
10. В работе у меня лучше всего получается …
11. В моей профессии меня радует …

Рефлексия. Какие вопросы вызвали затруднения? Почему? Какие новые ресурсы удалось обнаружить у себя?

Вывод. Человек не может полноценно жить с истощенными внутренними ресурсами. Чтобы жить счастливо и гармонично, необходимо научиться постоянно пополнять свои силы и искать новые источники. В качестве внутренних источников могут быть ценности, воспоминания, цели, убеждения, умения, черты характера, положительные эмоции, мотивы

Название	**«Снятие напряжения»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Саморегуляция эмоций
Психологический механизм	Рефлексия и рационализация
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников, емкость с водой, фонограмма «Вода»

Педагогам предлагают прослушать притчу. Для этого ведущий берет в руки стакан с водой и начинает говорить.

«Уважаемые педагоги, сколько, по-вашему, весит этот стакан?

- «50 грамм!, 100 грамм!, 125 грамм!» – предполагали педагоги.

- Я и сам не знаю, – продолжил профессор, – чтобы узнать это, нужно его взвесить. Но вопрос в другом: что будет, если я подержу так стакан в течение нескольких минут?

- Ничего не произойдет.

- Хорошо. А что будет, если я подержу этот стакан в течение часа? – снова спросил профессор.

- Рука устанет.

- Так. А что будет, если я, таким образом, продержу стакан целый день?

- Это невозможно.

- Очень хорошо, – невозмутимо продолжал профессор, – однако изменился ли стакана в течении этого времени?

- Нет.

- Тогда откуда появилась боль в плече и напряжение в мышцах? Что мне нужно сделать, чтобы избавиться от боли?»

Так и в нашей профессиональной деятельности стоит отпускать эмоциональное напряжения, а для этого есть несколько простых умений. Поговорим об этом.

Дыхательные. Вдохните медленно и глубоко через нос, заполните воздухом в живот, а затем грудь. Медленно посчитайте до четырех 1-2-3-4. Действуйте в своем темпе. Как можно медленнее выдохните через рот, поджав губы, как будто Вы собираетесь свистеть. Когда почувствуете ваши легкие пустым, опять же досчитайте до четырех. Начните упражнение снова и повторяйте 3-4 раза.

Напряжение мышц. Для его исполнения представьте себя маленькой улиточкой, которая вылезла из-под листвы на первое весеннее солнышко и нежится в его лучах. Вдруг возникла опасность и вам надо, как настоящей улитке, спрятать свою голову в раковину. Сделать это нужно быстро, подняв плечи вверх к ушам, а голову прижать к плечам. Чтобы совсем спрятаться: втягивайте шею как можно сильнее. И вот опасность миновала и можно расслабиться. Напряжение спало с ваших плеч, и вы можете опять вылезти из своей раковины.

Релаксация. Всем участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» (сборник мелодий для релаксации) ведущий спокойно и четко проговаривает текст: «Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно. Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства. Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем – разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли. Постепенно вы чувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия – вашей энергией».

Название	**«Паутинка»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Саморегуляция эмоций
Психологический механизм	Рефлексия
Необходимые материалы	Клубок ниток

Ведь, действительно, бывает тяжело держать груз одному. Однако, вы не одни, вы – целый коллектив.

Каждый из нас обладает уникальным талантом, которым хотел бы владеть другой, присутствующий здесь. Каждый может научить чему-либо другого. Сейчас вы в этом убедитесь. У меня есть клубок, я оставлю его конец у себя и отправлю *имя*, потому что у тебя я хочу научиться *тому-то* (следующий человек оставляет кусочек нитки и передает клубок следующему и так до начинающего). Посмотрите, какая прочная сеть связывает ваш коллектив. Охарактеризуйте его. А что будет, если нить натянуть? Попробуйте. Что вы чувствуете? Что может случиться с сетью? Верно, когда наши связи друг с другом натягиваются или кто-то пытается отстраниться, или все начинают тянуть, то каждому из вас становится больно. В любой момент все это можно потерять, если нить разорвется. Еще один важный фактор профилактики выгорания – это единомышленники, которые понимают важность тёплых взаимоотношений в коллективе. Помогайте друг другу преодолевать все трудности и невзгоды. Здесь, в стенах школы, вы единое целое, которое совершает большой труд. **Рефлексия.** Что удалось понять? Какие чувства испытывали?

Название	**«Лестница»**
Время проведения	10 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Саморегуляция личностных ресурсов
Психологический механизм	Рефлексия и рационализация
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников

Каждый из нас в течение своей жизни поднимается по лестнице. Иногда мы падаем, возвращаясь назад, порой сами выбираем добровольно или вынуждено спуститься вниз.

Мы предлагаем вам нарисовать свою лестницу. Эта лестница олицетворяет ваше эмоциональное состояние, когда вы находитесь на работе. Нарисуйте себя на этой лестнице: где вы, как чувствуете себя, находясь на этой ступеньке.

Рефлексия. Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз? А что будет, когда вы дойдете до конца лестницы? Устраивает ли вас ваше местоположение на лестнице? Что мешает вам находиться наверху?

Примечание: упражнение проводится в начале и конце тренинга.

Инструкция для проведения упражнения в конце занятия. Сейчас мы предлагаем вам вернуться на ту ступеньку лестницы, на которой вы находились в начале нашей встречи. Удобно? Возможно, Вы хотите ее поменять? На какую? Попробуйте на каждой ступеньке, которую Вы еще не покорили (вашей цели), прописать маленькие шаги, которые вас приведут к вершине, которые не дадут повода опускать руки и спускаться вниз, которые будут помогать двигаться только вверх, насколько бы трудные вызовы не появлялись бы на вашем пути.

Название	**«Не беспокоить!»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование умения регулировать собственную профессиональную активность
Психологический механизм	Рефлексия и осознание
Необходимые материалы	Бумага, карандаши, фломастеры по числу участников

Очень часто из-за работы у нас не остается времени на свои хобби, развлечения и даже отдых. Однако стоит уметь разграничить время, отведенное для работы и – для себя.

Например, чтобы сохранить баланс между работой и личной жизнью, один учитель начальной школы в своем блоге поделился, что уходит с работы в пять часов вечера, не уносит домашние работы учеников из школы и специально не подключает почтовый ящик к телефону, чтобы уведомления о сообщениях приходили только на рабочий компьютер. Можно сказать, что такими правилами он огородил работу от личной жизни, повесив на входную дверь табличку «Не беспокоить!»?

Предлагаем изобразить сейчас в ваших группах свою собственную табличку «не беспокоить!», указав свои требования и раскрасив так, как считаете нужным. Используйте цветные карандаши и фломастеры.

На выполнение этого упражнения у вас есть 20 минут.

Теперь по одному представителю от группы, пожалуйста, презентуйте то, что у вас получилось.

Рефлексия. Почему именно такие правила вы выделили? А как вы думаете, для чего мы сделали такую табличку? Можно ли их использовать? Что Вам для этого потребуется?

Модуль: «Профессиональное самоотношение»

Название	**«Снятие внутренних ограничений»**
Время проведения	20 минут
Тип	Индивидуальное/для самостоятельного использования
Цель, желаемый результат	Осознание своих внутренних ограничителей; Овладение инструментом пошагового снятия внутренних ограничений.
Необходимые материалы	Листок, ручка

Главное в проведении этого упражнения – последовательность, неспешность и деликатность.

Выполним следующие действия:

1. «На пути достижения целей нам встречаются различные препятствия. Их можно условно поделить на внешние и внутренние. Многие считают, что с внутренними препятствиями (ограничителями) справиться бывает порой сложнее, чем с внешними. Как мы говорим о внутренних ограничителях? Обычно мы начинаем со слов: «Я не могу…». Сейчас мы попробуем по шагам преодолеть некоторые наши внутренние ограничения. Возьмите чистый лист и пять раз напишите фразу «Я не могу…», оставляя свободное место, чтобы ее закончить».

2. «Завершите незаконченные предложения, т.е. продолжите фразу и напишите, что вы НЕ можете делать (сделать). Я дам вам на это время. У всех готово? Кто может прочитать некоторые свои фразы вслух для всех?»

3. «Теперь во всех свои фразах зачеркните слово «могу», а вместо этого напишите сверху слово «ХОЧУ». Что у вас получилось? Прочитайте все фразы с новыми словами. Я хочу попросить тех же участников снова прочитать вслух уже исправленные фразы».

4. «Следующий шаг. Везде зачеркните частицу «НЕ». Прочитайте, что у вас получилось. Сейчас вы должны задать себе очень важный вопрос: «Вы действительно этого хотите?» Прочитайте еще раз свои фразы и сделайте ударение на слове «хочу».

5. «И наконец завершающий шаг. Допишите после слова «хочу» словосочетание «И ЛЕГКО МОГУ». У вас получится «Я хочу и легко могу…» - и далее по вашему тексту. Теперь давайте произнесем наши новые фразы вслух. Я хочу снова попросить сделать это первыми тех, кто уже говорил».

Название	**«Относитесь к себе, как к любимому человеку»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое/индивидуальное
Цель, желаемый результат	Предоставление участникам возможности посмотреть на себя «со стороны», развитие позитивного мышления, обучение более лояльному отношению к себе.
Необходимые материалы	Листок, ручка

Часть 1

Ведущий: «Ваша задача в течение 15 минут написать как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя, если, конечно, у вас есть такие причины. Если вам не хватит отведенного времени, можно писать дольше.

Затем в готовом списке вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам, подобным: «Любить себя нескромно», «Человек должен любить других, а не себя». Похожие высказывания обычно являются лишь ширмой, за которой человек прячется от реальности. Пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами.

(Участники работают самостоятельно в течение отведенного времени.)

Теперь перед вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, —список того, что портит вам жизнь. Поработаем с ним.

Прежде всего, подумаете: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты. Если они не могут помешать вам любить другого человека, следовательно, не могут помешать любить и себя.

Теперь отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же для самого себя? Почему не помочь самому себе? Составьте из них отдельный список, а из этого вычеркните. Много ли осталось? С оставшимися недостатками можно поступить таким образом: скажите себе, что они у вас есть, и надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Вы же не откажетесь от любимого человека, если узнаете, что некоторые его привычки вас, мягко говоря, не устраивают? А если откажетесь, то постоянные разочарования и одиночество могут стать вашими жизненными спутниками, ведь в каждом человеке есть как плюсы, так и минусы».

Часть 2
Ведущий: «Выполните следующее задание последовательно, переходя от одной ступени к другой:
1. Представьте себе то, что у вас получается особенно хорошо.
2. Мысленно похвалите себя за хорошо выполненную работу
3. Назовите какое-нибудь свое позитивное качество.
4. Одобрите себя за наличие этого позитивного качества.
5. Думайте о себе только хорошо.
6. Почувствуйте свет, тепло где-то внутри себя. Распространите на себя этот свет, собственную любовь... просто потому, что она полезна для вас и плодотворна. Представьте, какого она цвета, и наполните себя этим цветом».
Обсуждение:
Участники отвечают на вопросы:
Что вы чувствовали, когда вычеркивали свои недостатки?
Что чувствуете сейчас?
Легко или трудно вам было воспринимать себя позитивно?
Легко ли принимать и одобрять себя?
Понравилось ли вам испытывать к себе любовь?

Название	**«Моменты аутентичности»**
Время проведения	20 минут
Тип	Индивидуальное/для самостоятельного использования
Цель, желаемый результат	Осознание собственной аутентичности
Необходимые материалы	Листок, ручка

Вспомните ситуации, в которых вы сильнее и слабее всего ощущали себя собой.

1.Когда в последний раз чувствовали себя собой? Где это случилось? Чем вы занимались? Кто еще с вами был?

Приведите три примера. Ответы на вопросы запишите в блокнот. Не тратьте много времени на раздумья.

2. Когда вы в последний раз чувствовали себя так, словно это не вы, а кто-то чужой? Где это случилось? Чем вы занимались? Кто еще с вами был? Приведите три примера.

3. А теперь подумайте, чем бы вам хотелось заниматься больше, а чем — меньше.

Ответы на эти вопросы помогут вам определить направление, которое приведет вас к аутентичности и вашему истинному «Я».

Название	**«Я – это я. И я – другой!»**
Время проведения	60 минут
Тип	Групповое/индивидуальное
Цель, желаемый результат	Размышление о личностных качествах, определяющих ценность индивидуума; Стимулирование рефлексии по поводу отношения к своим личностным психолого-физиологическим особенностям, принятие себя.
Необходимые материалы	4 листа, ручка

Каждый из вас в жизни создал себе какие-то представления о собственной индивидуальности. Говоря, что каждый человек неповторим, уникален, какие составляющие личности мы имеем в виду? Ведь у большинства из нас один нос, две руки, две ноги, глаза, волосы, лицо, губы... Каждый умеет радоваться, нам знаком страх и гнев, мы когда-то не умели ходить, читать, писать... Сейчас каждый научился этому. Мы пользуемся более или менее сходными благами цивилизации. Среди нас нет крепостников и крепостных, королев и пажей. Каждый стремится найти себе применение в жизни, мы озабочены поиском спутника, созданием семьи, вопросами работы, карьеры, здоровья, жилья...В чем же уникальность?

Однажды в Иерусалимском музее науки один ученый попал на потрясающую интерактивную выставку. В середине зала стояла огромная электронно-вычислительная машина с кучей всякого рода сканеров. Когда он зашел в кабинку, началось жужжание, вспыхивали лампочки индикаторов... Через минуту все закончилось. Он вышел из «чрева» машины в зал и в окошке получил листок с распечатанными данными. Там говорилось о том, что со времени открытия экспозиции на ней побывало столько-то мужчин, среди них было столько-то человек с таким же именем, такое-то количество из них было возраста ученого, такого же веса и роста. У определенного числа были волосы такого же цвета, похожие на глаза...

Список компонентов сравнения и измерений занимал целый лист, НО!

Важнейшей была последняя строка: «Тем не менее за это время не было ни одного человека, В точности похожего на вас, повторяющего вас. поздравляем, вы — уникальны!»

Наше упражнение поможет каждому сформулировать компоненты, которые делают вашу личность уникальной, неповторимой, особенной, единственной во всем мире! Интересно? Готовы?

Тогда положите перед собой первый лист. Вверху листа крупно напишите свое имя и фамилию А теперь в течение 30 секунд, стараясь не очень задумываться, сохраняя спонтанность, напишите десять ответов на вопрос «КТО Я?» (Справились? Замечательно. Вы выполнили первый этап упражнения.

Теперь подумайте о самом авторитетном для вас, самом любимом и важном именно для вас человеке в вашей семье! Нашли такого? Я попрошу вас взять новый лист и написать десять ответов на вопрос «Кто вы?» так, чтобы записанные предложения были предполагаемыми ответами вашего любимого и уважаемого человека о вас. О том, как он вас воспринимает. (Пауза)

Сейчас найдите в памяти человека, который авторитетен в сфере вашей учебы, работы, профессиональной деятельности. Задайте ему вопрос «Кто я?» и запишите десять ответов, в которых он даст оценку тому, кто вы в его представлении. Его ответы запишите, пожалуйста, на листе под номером три. (Пауза)

Ну и последний этап. Наверняка у вас есть лучший друг или подруга. Любимый человек. Дорогой и надежный товарищ. Представьте, что теперь к нему вы обращаетесь с вопросом «Кто я?». Что он отвечает вам? Запишите десять его ответов на ваш вопрос! У вас должен быть заполнен лист номер четыре.

Обсуждение:

- Посмотрите на четыре листа, которые вы заполнили!
- Какие мысли и чувства посещают вас в конце упражнения? Что вы думаете о задании, о себе, о людях, к которым решили обратиться?
- Найдите в 4 листах повторяющиеся ответы. Посмотрите, перед вами — основополагающие элементы конструктора вашего «Я», вашей личности! Попробуйте сгруппировать ответы по четырем категориям: то, что касается моего внешнего вида; то, что касается моего здоровья, физического развития; то, что касается моей психоэмоциональной сферы; то, что характеризует меня как часть социума (пары, компании, семьи, общества, места учебы или работы).
- Вы готовы принять себя таким, как видят вас другие люди?
- Насколько их взгляд совпадает с вашим?
- О чем вы хотели бы поспорить с ними?

Название	**«Опыт управляемого воображения»**
Время проведения	40 минут
Тип	Групповое/индивидуальное
Цель, желаемый результат	Развитие ресурсного состояния; Оптимизация самооценки посредством анализа своих преимуществ и недостатков; Овладение способами стабилизации эмоционального состояния
Необходимые материалы	Развитие ресурсного состояния; Оптимизация самооценки посредством анализа своих преимуществ и недостатков; Овладение способами стабилизации эмоционального состояния.

Поезд времени

Сядьте удобнее. Почувствуйте, что вашему телу комфортно. Мышцы должны быть расслаблены, никакая часть вашего тела не напряжена. Закройте глаза....Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глубоких дыханий. Наполните легкие кислородом! Почувствуйте, как движутся сообразно вашему дыханию живот и ребра. Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать тепло ладони. Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови... Это принятое в медитации выражение.

Я прошу вас мысленно перенестись на десять лет назад. Увидьте себя в это время. Вспомните, что важного с вами происходило?

Представьте себя стоящим на железнодорожной платформе. Подходит красивый, чистый, современный поезд. Это скоростной состав. Тихо и быстро открываются двери. Вы заходите в вагон. Он пуст. Вы выбираете удобное для себя место. Увидьте себя сидящим в этом вагоне...

Поезд тронулся. Мягко он набирает скорость и везет вас из года... в год (в настоящее!). Поезд проезжает километры. Что вы видите за окном? Вдруг ход замедляется. Поезд почти останавливается. На полотне — какая-то помеха. Она не дает вам двигаться вперед, тормозит состав... Требуется какое-то решение!

Увидьте четко этот «вызов»! Что он для вас значит? Как вы справляетесь с ним? Вспомните свои чувства и мысли, свои действия хорошо и четко!

Поезд вновь набирает ход... Восстановите дыхание. Успокойтесь. Проверьте, что тело по-прежнему расслаблено, что вам удобно ехать из прошлого в сегодняшний день...

...Вдруг двери между вагонами открываются, и в ваш вагон входит Незнакомец. Он просит разрешения присесть рядом с вами. Вы соглашаетесь, так как он приятен, вызывает симпатию, располагает к себе. Незнакомец обращается к вам с вопросом: — Что значит для тебя «быть собой»? Вы задумываетесь на секунду. Прислушиваетесь к себе, к своему опыту. И понимаете, как вы хотите ответить своему собеседнику. Вы уверены в своих мыслях и чувствах и отвечаете ему...

...Поезд начинает притормаживать. Мы почти прибыли на станцию назначения — в сегодняшний день. Еще минута-две, и поезд остановится на станции... Вы выходите из вагона отдохнувшим, полным впечатлений от того, что произошло во время поездки, уверенным в себе.

5, 4, 3, 2, 1... Откройте глаза! Как вы себя чувствуете? Все вернулись в настоящее? Посмотрите, пожалуйста, себе под стул. У каждого там находится конверт. А в конверте — лист с вопросами. Прочтите их внимательно. Постарайтесь ответить на них письменно и максимально открыто, искренне.

БЛАНК «ВСТРЕЧА»

1. *Готовы ли были вы к такому вопросу Незнакомца?*
2. *Что вы ответили ему?*

Объясните, пожалуйста, свой ответ, свою позицию!

1. *Что дает вам основания думать именно так?*
2. *Как ваш ответ подкреплен вашим жизненным опытом?*

Обсуждение:

Хотел бы рассказать о своих впечатлениях от упражнения, от встречи с Незнакомцем, от размышления над его вопросом...?

...КТО ТЫ БУДЕШЬ ТАКОЙ?! Сядьте удобнее. Почувствуйте, что вашему телу комфортно. Мышцы расслаблены, никакая часть вашего тела не напряжена. Закройте глаза.

...Вы делаете глубокий вдох через нос и выпускаете воздух через рот. Еще несколько глубоких дыханий. Наполните легкие кислородом! Почувствуйте, как движутся сообразно вашему дыханию живот и ребра. Положите руку на солнечное сплетение. Попробуйте почувствовать тепло ладони. Присоединитесь к своему телу, своей сущности. Услышьте биение сердца, ток крови...

...Представьте себя на лоне природы. Пейзаж, который вы видите, вам очень нравится, «по сердцу». Тропинка ведет вас вперед... Что вокруг вас? Поля? Горы, морской берег?.. Где вы находитесь? Почувствуйте воздух, его запах! Какое время суток? Ночь? День? А может, раннее утро? Вам жарко, холодно, приятно? В какое время года происходит ваша прогулка? Как вы одеты? Вы слышите, что вокруг вас бурлит жизнь? Это люди? Скорее — представители животного мира: птицы, звери, насекомые... Услышьте издаваемые ими звуки!.. Одно или несколько животных появляются перед вами, чтобы рассказать вам, в чем ваша неповторимость, в чем заключаются особенности вашего «Я»... А еще... Они попробуют подсказать, чем вы похожи на них — тех животных, насекомых или птиц, которые вступили в контакт с вами... Услышьте то, что они сообщают вам, запомните полученное сообщение. Присядьте на обочине, чтобы секунду передохнуть и сохранить впечатление от встречи! Возвращаемся потихоньку обратно. 5, 4, 3, 2, 1... Откройте глаза!

Обсуждение: Ведущий приглашает в свободной форме рассказать о происшедшем с участниками приключении.

Название	**«Мои достоинства и недостатки»**
Время проведения	20 минут
Тип	Индивидуальное/для самостоятельного использования
Цель, желаемый результат	Оптимизация самооценки посредством анализа своих преимуществ и недостатков; Ознакомление со способами избавления от недостатков.
Необходимые материалы	Рабочий листок, ручка

Каждый человек на этой Земле обладает своим уникальным набором качеств. Причем практически любое из них можно отнести и к достоинствам, и к недостаткам человека. Возьмем, к примеру, отзывчивость и щедрость. В обществе эти качества принято считать хорошими, но стоит посмотреть на них под другим углом и перед нами появляется недостаток. Отзывчивый человек всегда готов откликнуться и прийти на помощь. Достоинство? Безусловно! Но чрезмерная отзывчивость мешает жить самому человеку, он не может сказать «нет» и часто становится предметом эксплуатации более ушлыми окружающими. Под таким углом этот изъян мешает жить и быть счастливым прежде всего самому обладателю этого качества.

Щедрость — неоспоримое достоинство. Но иногда оно превращается в расточительство, чрезмерно щедрый человек даже может обделять себя и своих близких, раздавая блага «вовне».

Выходит, недостатки – это черты и качества личности, которые мешают жить, быть успешным и счастливым, прежде всего самому обладателю этих качеств. Изъянами могут стать разрушительные эмоции (гнев, раздражительность, перепады настроения, боязливость и т. д.), пороки (чревоугодие, алчность, зависть и т. д.), а также другие человеческие слабости. Предлагаем Вам проанализировать свои достоинства и недостатки.

Обсуждение: Какой из столбцов Вам было легче заполнить? Почему?

Наблюдается ли в таблице «равновесие» или есть «перекосы»? Если есть равновесие, за счет чего Вам удается его держать? Если есть перекос, то в какую сторону? Как Вы думаете, почему?

Рост и самосовершенствование — это то, что улучшает качество нашей жизни, придает смысл нашему существованию и делает нас самих легче, лучше и счастливее. Поэтому если какое-то качество Вам мешает жить, от него нужно избавляться.

1. Найдите недостаток. Чаще всего изъяны в поиске не нуждаются, люди знают, что тянет их назад и мешает жить. Если вы хотите просто стать лучше, но не знаете, с чего начать, обратите внимание на то, что раздражает вас в других людях. Скорее всего, именно это есть в вас, но вы не можете это принять.

2. Не стоит специально выискивать в себе недостатки, а потом смаковать их, не предпринимая никаких действий и жалуясь на жизнь. Позиция жертвы доставляет некоторым людям удовольствие, но делает их безответственными и не способны управлять собственной жизнью.

3. Осознайте недостаток, признайтесь себе, что он у вас есть, и постарайтесь его принять. То же касается и близких людей, не стремитесь переделывать недостатки любимого человека. Старайтесь принять его вместе с его изъянами. А если что-то не дает покоя, начинайте работу над собой, а не над воспитанием близкого человека.

4. Начните отслеживать и контролировать свои мысли. По началу это может показаться сложным, но, если вы сможете научиться это делать, рано или поздно недостатки не смогут переступить за черту вашей осознанности.

5. Проанализируйте свой изъян. Каков его характер? В чем и почему он вам мешает? К каким последствиям он может привести? Опишите самый ужасный расклад, если этот недостаток навсегда останется с вами. Чем закончится дело? Используйте данную картинку как мотивацию для скорейшего искоренения своего недостатка.

6. Найдите достоинство, на которое вы замените недостаток. Помните пословицу «Свято место пусто не бывает»? Это высказывание справедливо и в работе над собой. Как только вы уничтожите раздражающий вас изъян, появятся пустоты, которые нужно заполнить чем-то правильным или положительным. Иначе есть риск обзавестись новыми недостатками и плохими привычками или укрепить старые.

7. Постарайтесь найти источник «бед». Откуда у вас появилось негативное качество? Чаще всего ноги растут из глубокого детства, когда мы неосознанно перенимаем установки и программы поведения своих родителей.

8. Взращиваем достоинство на месте недостатка.

Название	**«Я имею ценность»**
Время проведения	15 минут
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Осознание участниками тренинга собственной ценности
Необходимые материалы	Листок, ручка

Поразмышляйте над свои отношениями с другими людьми и дополните приведенные ниже предложения:

1. Мои друзья любят меня, потому что….
2. Мои близкие счастливы, когда я ….
3. Я счастлив, когда ….
4. Мои коллеги счастливы, когда я ….
5. Я – неповторимая личность, потому что ….

Название	**«Повышение уверенности в себе»**
Время проведения	20 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Формирование самоуважения, доверия к самому себе, приобретение опыта выступления перед аудиторией, повышение уверенности в себе.

Вызывается желающий участник, он садится на стул напротив остальных игроков. Суть игры в следующем: основной участник должен довериться на столько, насколько он считает нужным, раскрыть себя для остальных членов группы. Ему надо говорить о самом себе. Все, что он считает нужным.

Основной участник может рассказывать о своих приобретениях в ходе тренинга, о собственных переживаниях, впечатлениях, о том, как он себя чувствовал в данной группе, на занятиях, что неприятно задевало его «Я», а что вдохновляло, и т.п. О своих способностях; планах на будущее. По окончанию рассказа основного участника остальные задают ему волнующие, интересующие их вопросы, относящиеся к участнику. После выступления всех участников общее обсуждение игры.

Название	**«Семь характеристик»**
Время проведения	20-30 минут
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Развитие самопознания, самопонимания, выявление собственных проблем и индивидуальных особенностей.
Необходимые материалы	Листок, ручка

Ведущий: «В течение 10 минут вам будет необходимо написать в столбик 7 своих характеристик, ответив на вопрос «Какой я?». При этом помните, что правильных или неправильных, важных или неважных ответов на этот вопрос не существует.

После того как вы составите список из 7 своих характеристик, напишите напротив каждой из них противоположную ей по значению, но без приставки «не» (например: «добрый — злой», а не «добрый —не добрый»).

(Участники выполняют задание.)

Теперь посмотрите внимательно на два получившихся у вас списка: какому литературному герою, сказочному или другому известному вам персонажу — политику, явлению природы и пр. —могут принадлежать 7 характеристик из первого списка, а какому — 7 характеристик из второго.

Если подобрать героев, имеющих все указанные характеристики, вам будет сложно, вы можете выбрать их в соответствии с шестью или пятью основными характеристиками. Имя выбранного героя следует подписать под соответствующей ему группой характеристик.

Теперь отметьте, какие характеристики из двух столбцов вы принимаете в себе и в других людях, к каким относитесь нейтрально, а какие считаете неприемлемыми для себя и других». *Обсуждение:* Участники делятся своими впечатлениями, рассказывают о своих персонажах.

Название	**«Взаимодействие со страхом»**
Время проведения	20-30 минут
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Осознание участниками тренинга собственной модели поведения в ситуации взаимодействия со своим страхом.
Необходимые материалы	Листок, ручка

Ведущий: «Многие наши страхи и ограничения «удерживают» нас, когда мы идем к цели, а некоторые «заслоняют» цель, не позволяя отчетливо представить себе желаемое будущее. Сейчас я предлагаю каждому выбрать себе партнера, который максимально может помочь вам, побывав в роли страха. Один из пары будет играть роль «страха» и при этом стараться удержать своего «хозяина» или заслонить ему путь вперед. Второй будет взаимодействовать со своим «страхом»,

вырываясь от него или обходя... Во время игры можно вступить со своим страхом в диалог, при необходимости — поменяться ролями и узнать, что хорошего и полезного этот страх может вам сообщить.

После того как «хозяин» разберется со своим страхом, поменяйтесь ролями.

Обсуждение:

Легко ли вам было взаимодействовать с собственным страхом?

Была ли для вас привычной или, наоборот, оказалась неожиданной модель вашего взаимодействия?

Легко ли было уйти от страха?

Довольны ли вы результатом?

Что нового вы узнали о себе?

Информация для ведущего:

В процессе обсуждения упражнения может оказаться, что кто-то из участников испытывал противоречивые чувства и не очень-то хотел вырываться от страха, почувствовав себя рядом с ним спокойно и уютно. Ведущий может уточнить, как долго участник мог оставаться в таком состоянии и как он думает, о чем это говорит. В виде эксперимента ведущий может предложить «страху» усилить давление и посмотреть, как «хозяин» будет вести себя в данном случае.

Название	**«Позитивные мысли»**
Время проведения	15 минут
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Развитие осознания сильных сторон своей личности.

Участникам по кругу предлагается дополнить фразу «Я горжусь собой за то…». Не следует удивляться, если некоторым подросткам будет сложно говорить о себе позитивно. Необходимо создать атмосферу помогающую, стимулирующую ребят к такому разговору. Данное упражнение направлено на поддержку в учениках следующих проявлений: позитивных мыслей о себе; симпатии к себе; способности относится к себе с юмором; Выражение гордости собой как человеком; Описания с большей точностью собственных достоинств и недостатков.

После того как каждый участник выступит, проводится групповая дискуссия.

Вопросы для дискуссии могут быть следующими:

Важно ли знать, что ты можешь хорошо делать, а чего не можешь?

Где безопасно говорить о таких вещах?

Надо ли преуспевать во всем?

Какими способами другие могут побудить тебя к благоприятному самовосприятию?

Какими способами ты можешь сделать это сам?

Есть ли разница между подчеркиванием своих достоинств и хвастовством? В чем она заключается?

Такие дискуссии дают учащимся хороший повод для того, чтобы оценить свои способности и скрытые возможности. Они начинают понимать, что даже у самых «сильных» учеников есть свои слабости. А свои достоинства есть и у наиболее «слабых». Такая установка приводит к развитию более благоприятного самоощущения.

Название	**«Чудесный вопрос»**
Время проведения	15 минут
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Обучение построению яркой насыщенной конкретными деталями картины жизненной ситуации в отсутствии проблемы.

1. Представьте, что ночью, пока вы спали, произошло чудо и ваши самые оптимистичные желания сбылись. Проснувшись, вы оказались в мире, о котором всегда мечтали. Возможно, пока вы представляете себе этот мир довольно смутно. *Ответьте на несколько вопросов, которые помогут вам понять, что можно изменить в реальной жизни.*

1. Что бы вы ощутили после пробуждения?

2. Чем бы первым делом занялись?

3. Приехал ваш лучший друг. И тут же заметил перемены. Что именно бросилось ему в глаза?

4. Чем продолжился бы ваш день?

Детально опишите один день из своей идеальной жизни, в который все происходит ровно так, как вы хотите. Это будет обыкновенный день? Чем бы вы занялись неделей позже?

Отвечая на эти вопросы, вы начнете размышлять о своих идеалах, но отвечать будет трудно. Вопросы позволяют глубже заглянуть в себя и акцентируют их внимание на собственных идеалах.

К «чудесному вопросу» стоит время от времени возвращаться, чтобы еще лучше понять, что же вы хотите изменить.

Модуль: «Профессионально-личностные ресурсы»

Название	**«Объявление»**
Время проведения	15-30 минут (в зависимости от количества участников)
Тип	Групповое
Цель, желаемый результат	Повышение самоценности личности
Необходимые материалы	Стикеры и ручки / карандаши

Участникам предлагается на листочках написать вверху своё имя так, как их называют коллеги в школе. Далее ведущий говорит: «Сейчас каждый напишет каждому, что в нем ценит: профессиональные, личностные качества, то, что отличает этого человека и члена коллектива от других. Листочки передаем строго в левую сторону до тех пор, пока листок не обойдет весь круг и попадет в руки ведущего».

После того как все листы заполнены, их перемешивают.

Ведущий зачитывает характеристики, задача участников – угадать свою.

Название	**«Смена видов деятельности»**
Время проведения	10 минут
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Акцентирование внимания на разных видах деятельности. Значимости смены видов деятельности
Необходимые материалы	Бланк, ручки

Сделаем несколько простых шагов на пути к самопомощи. Вспомните такие виды деятельности, увлечения, времяпрепровождения, которые вам очень нравятся. Это может быть прогулка по осеннему (зимнему...) парку или пара часов в спортзале, бассейн или просто душ, вышивка крестом или квиллинг, массаж или сауна, новая театральная постановка или мюзикл, просмотр детектива или романтической комедии, от души наговориться с друзьями, близкими или провести вечер с любимой книгой. Этот список можно продолжать долго. Только вы знаете какие варианты самые важные. Составьте перечень своих любимых видов деятельности и приятного времяпрепровождения. Чтобы качественно и эффективно работать, быть эмоционально благополучным, быть "в ресурсе", крайне важно обеспечить себя приятными интересными и полезными для здоровья видами деятельности, это почти также важно как сон и питьевой режим.

«Мои любимые занятия»

Рефлексия.
Как вы считаете, стоит ли вообще уделять время любимым делам?

Примечание: ведущему следует привести группу к выводу: «Действительно, если мы будем только работать, и наша жизнь будет монотонной и однообразной, то, скорее всего, мы не будем чувствовать вкус этой жизни, не будем чувствовать себя счастливыми. Поэтому я призываю вас делать любимые дела как можно чаще».

Название	**«Без маски»**
Время проведения	15-30 минут (в зависимости от количества участников)
Тип	Групповое/индивидуальное/для самостоятельного использования
Цель, желаемый результат	Снятие эмоциональной и поведенческой закрепощенности, формирование навыков искренних высказываний, умений выражать свои мысли, ощущения

Каждому участнику предлагается завершить фразу без предварительной подготовки

1. *Чего мне иногда по-настоящему хочется, так…*
2. *Иногда люди не понимают меня, потому что я…*
3. *Верю, что я…*
4. *Мне бывает стыдно, когда я…*
5. *Особенно меня раздражает, что я…*
6. *Я та, которая всегда…*
7. *Я уверена в себе, когда…*
8. *Я спокойна, когда…*
9. *Я очень огорчаюсь, когда…*
10. *Я легко могу расплакаться, когда…*
11. *Мне очень обидно, когда…*
12. *Если я кого-то обижу, то…*
13. *Я очень сочувствую тем, кто…*
14. *Когда я была ребенком, то…*
15. *Мое настроение очень зависит от…*
16. *Когда со мной поступают несправедливо, я…*
17. *Я чувствовала себя по-настоящему счастливой, когда…*
18. *Мне очень неприятно…*
19. *Жизнь кажется мне тяжелой, когда…*
20. *Если ссора произошла по моей вине, я…*
21. *Если моим родным грозит опасность, я…*
22. *Мне очень нравится в людях…*
23. *Я очень боюсь…*
24. *Я никого не хочу видеть, когда…*
25. *Мне становится легче, когда…*
26. *Я никогда не прощу…*
27. *Я постоянно думаю о…*
28. *Я могу стать несдержанной, когда…*
29. *Я считаю своим долгом…*
30. *Я часто жалею о том, что…*

Рефлексия в группе: «Что было особенно трудным в выполнении того упражнения».

Название	**«Три цвета личности»**
Время проведения	15-30 минут (в зависимости от количества участников)
Тип	Групповое/индивидуальное/для самостоятельного использования
Цель, желаемый результат	Развитие представлений о индивидуальности. Формирование умений эмоциональной поддержки
Необходимые материалы	Карточки зеленого, розового, желтого цвета

Каждый участник группы получает три небольших листочка разного цвета.

Ведущий объясняет значение каждого цвета. Например: зеленый - "как все" в данной группе; желтый - "как некоторые из присутствующих", розовый - "как никто больше". Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке "как все" должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (как ему кажется) со всеми другими участниками группы. На листочке "как некоторые" - качество, свойство характера или особенность поведения (стиля жизни и т. д.), роднящее его с некоторыми, но не со всеми членами группы. Последний листочек должен содержать указания на уникальные черты данного участника, которые либо вообще не свойственны остальным, либо значительно сильнее у него выражены. После заполнения листочков берем в руки тот, на котором записаны черты "как все". Называются общие черты для всех, (записать на доске чаще всего встречающиеся). Таким же способом тренер просит обсудить содержание листочков "как некоторые" и "как никто больше". Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем - с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает неповторимым в данной группе.

Вопрос для обсуждения:

Какое качество личности было найти у себя труднее всего и почему?

"Итак, мы приходим к выводу, что мы одновременно и похожи друг на друга, и, конечно же, чем-то различаемся, что позволяет нам быть индивидуальными и неповторимыми. Так и наши ученики обладают похожими качествами, которые их объединяют, и качествами, о которых мы порой даже не знаем, не замечаем, но именно они отличают их друг от друга и от нас.

Название	**«Радуга»**
Время проведения	15-30 минут (в зависимости от количества участников)
Тип	Индивидуальное
Цель, желаемый результат	Осознание собственных потребностей, мотивов
Необходимые материалы	Листы альбомной бумаги, цветные карандаши

У нас есть сейчас прекрасная возможность задуматься о будущем, определить и осмыслить важные для нас цели. Говорят, что на конце радуги стоит горшок с золотом, который каждому, кто его найдет, дарит счастье и богатство. Представьте себе вашу личную радугу, созданную солнцем и дождем для того, чтобы порадовать вас...

Пусть те точки, где радуга опирается на горизонт, обозначают ваше настоящее и будущее. Вообразите, что в точке будущего вас ждет нечто ценное и очень желательное для вас, идеально подходящее вам.

Нарисуйте, пожалуйста, радугу, а там, где она уходит за горизонт, нарисуйте цель, которая придет вам в голову во время рисования. Сосредоточьтесь прежде всего на радуге, на ее цветах, ее изгибе. Пока вы будете рисовать, вам будут приходить в голову различные мысли, в памяти будут всплывать различные цели. Нарисуйте будущую цель на первом плане, осознавая, что она может быть не единственной важной целью. Вы можете рисовать ее символически или реалистично, или совмещая оба эти способа. (20 минут.)

А теперь взгляните на свой рисунок и мысленно представьте себе ответы на следующие вопросы:

— Как мне достичь своей цели?
— Что зависит от меня, а что от других?
— Какие препятствия могут встретиться на пути?
— От чего мне, возможно, придется отказаться?
— Что я выиграю?
— Кто, кроме меня, может получить пользу от достижения этой цели?
— Как я отношусь к этой цели?

На эти размышления у вас есть 5 минут...

Название	**«Планер»**
Время проведения	15-25 минут
Тип	Групповое /индивидуальное /экспресс
Цель, желаемый результат	Формирование умения комплексного планирования работы и отдыха
Необходимые материалы	планер

Составьте план работы и отдыха на неделю. Первое, что мы планируем - это сон. Подумайте какое количество часов вам необходимо для полноценного отдыха. Сон - это такой вид отдыха, который ничем нельзя заменить. Планируете в выходные чуть больше поспать - отлично.

Сейчас, конечно, необходимо запланировать время для работы и время для подготовки к работе (такая у педагогов профессиональная необходимость).

Не переусердствуйте при планировании.

Человек не может работать 24/7

Посмотрите на свой план, найдите время для своей семьи, себя. Если необходимо подкорректируйте план. В нем должны появиться приятные для вас виды деятельности, прогулки (не дорога на работу, не поход в магазин, а именно прогулки), спортивно-оздоровительные мероприятия, которые вам больше всего нравятся и, что-то ещё, приятное для вас. Заполнять планер можно карандашом, чтобы вы могли корректировать свои планы.

Получается много задач, а времени мало? Подумайте, что из задач смогут выполнить другие люди. Например, часть домашних дел можно поручить членам семьи. Возможно, вы делаете все лучше, чем ваши дети. Но, ведь и им нужно научиться выполнять домашние обязанности (в этот момент вы становитесь ответственным родителем). Не забудьте похвалить своих помощников. Много задач на работе? Подумайте всегда ли вы выполняете именно свою работу? Может быть вы не умеете сказать нет или опасаетесь делегировать полномочия другим.

Пн	Вт	Ср	Чт
Пт	Сб	Вс	Важные задачи