

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15
Г.МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Цикл занятий по профилактике
эмоционального выгорания педагогов
«Стрессу НЕТ»**

Цикл занятий по профилактике эмоционального выгорания педагогов

«Стрессу НЕТ»

В течении последних десятилетий проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательном учреждении стала особенно острой. Одной из таких проблем является эмоциональное выгорание. Под «эмоциональном выгоранием» мы понимаем синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов воспитателя, возникших в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, нарастает негативизм и усталость. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это долговременная стрессовая реакция, возникающая в связи со спецификой профессиональной деятельности. На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают многие факторы. К ним можно отнести специфику профессиональной педагогической деятельности, характеризующей высокой эмоциональной загруженностью и наличием большого числа эмоциональных факторов, которые воздействуют на труд воспитателя и могут вызывать сильное напряжение и стресс. Необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная и моральная ответственность за жизнь и здоровье вверенных педагогу детей, способствуют возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний и формированию защитного поведения.

Причины возникновения СЭВ у педагогов

- отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом;
- несоответствие результатов затраченным силам;

ограниченность времени для реализации поставленных целей;

- неумение регулировать собственные эмоциональные состояния;
- большие нагрузки;
- ответственность перед начальством, родителями;
- отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, их родителями.

Ситуации, влияющие на возникновение СЭВ

- начало педагогической деятельности после отпусков, курсов (функция-адаптация);
- проведение открытых мероприятий на которые было затрачено много сил и энергии, а результате не получено соответствующего удовлетворения;
- окончание учебного года.

Проявление СЭВ у педагогов (в зависимости от стажа работы)

- Более 50% - у педагогов со стажем работы от 5 до 7 лет или от 7 до 10 лет;
- 22% - со стажем от 15 до 20 лет;
- 11% - у педагогов 10 летним стажем, у педагогов со стажем работы более 10 лет выработаны определенные способы саморегуляции и психологической защиты);

- 8% - со стажем от 1 года до 3 лет

Качества, помогающие избежать эмоционального выгорания

Во-первых:

- Хорошее здоровье и сознательная целенаправленная забота о своем физическом состоянии (занятие спортом, здоровый образ жизни);
- Высокая самооценка и уверенность в себе и своих возможностях.

Во-вторых:

- Опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- Высокая мобильность;
- Общительность, самостоятельность.

В-третьих:

- Способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности как в отношении себя, так и других людей и жизни вообще.

Цель тренинговых занятий: профилактика синдрома эмоционального выгорания через сплочение педагогического коллектива и снятие психоэмоционального напряжения.

Задачи:

- Знакомство педагогов с теорией синдрома эмоционального выгорания и причинами его возникновения;
- Развитие самопознания и самопринятия участников группы;
- Обучение педагогов методам саморегуляции: отреагированию гнева, раздражения и других отрицательных эмоций; релаксации;
- Развитие умений использовать психотехнические приемы, способствующие стабилизации эмоционального состояния и изменения отношения к стрессовой ситуации;
- Обучение педагогов эффективным техникам вербального и невербального взаимодействия и общения;
- Развитие групповой сплоченности педагогического коллектива;
- Обучение способам противостояния манипуляциям в педагогической практике;
- Знакомство со стратегиями взаимодействия с конфликтными типами личности;
- Обучение техникам отказа собеседнику и искусству делать и принимать комплименты..

Ожидаемые результаты:

- Повышение психологической защищенности каждого педагога, укрепление его психического здоровья;
- Улучшение психологического микроклимата в педагогическом коллективе;

- Сформированность начальных навыков рефлексии, саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний.
- Раскрытие внутренних потенциалов личности педагога.
- Повышение мотивация педагогов к участию в работе тренинговых групп, как возможности самопознания и саморазвития.

Цикл состоит из 2 диагностических и 7 профилактических занятий (4 индивидуальных занятия и 3 групповых). Индивидуальные занятия проводятся по запросу педагогов или по необходимости, ориентируясь на результаты диагностики. Каждая встреча проводится в течение учебного года с сентября по май. Продолжительность профилактического занятия 1 час.

Структура каждой встречи определяется тремя частями: вводной (ритуал приветствия), основной (игры и упражнения по теме) и заключительной (ритуал завершения).

Используемые методы: игровые, арттерапевтические и релаксационные техники, психогимнастические упражнения и элементы тренинга общения.

Календарно – тематический план

Сроки проведения	Форма работы	Технологии	Тема, цель
сентябрь	Диагностика	Анкетирование	Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; Опросник на выявление причин эмоционального выгорания; Методика определения психологического климата в коллективе
октябрь	Тренинг-Индивидуальное занятие	«Создание ситуации успеха»	Сплочение педагогического коллектива и преодоление психологических зажимов
ноябрь	Тренинг-групповое занятие	«Диалог»	Сплочение педагогического коллектива. Профилактика эмоционального выгорания педагогов.
декабрь	Игротренинг-индивидуальное занятие	«Я педагог»	Преодоление трудностей в совместной работе с детьми и коллегами.
январь	Тренинг-индивидуальное занятие	«Мое здоровье»	Самоконтроль. Развитие ответственности за свое психическое и физическое здоровье.

февраль	Тренинг-групповое занятие	«Я всегда буду рядом»	Сплочение педагогического коллектива и развитие эмпатии
март	Диагностика	Анкетирование	Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; Опросник на выявление причин эмоционального выгорания; Методика определения психологического климата в коллективе
апрель	Тренинг-групповое занятие	«Решение есть»	Актуализация личностного потенциала педагогов
май	Тренинг-индивидуальное занятие	«Мое настроение»	Снятие эмоционального напряжения.

Психологические тренинги для педагогов.

ВСТРЕЧА 1

«Созвездие личностей»

Цель тренинга: развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения.

Задачи:

- Помочь участникам осознать и сформулировать свои сильные стороны в общении, определить существующие проблемы, которые можно разрешить;
- Сплочение группы, создание непринужденной рабочей атмосферы;
- Эмоциональная встряска участников тренинга

Установление правил группы

После знакомства ведущий объясняет, что каждая группа должна иметь правила для полноценной и результативной работы. Выносятся правила на обсуждение:

- доверительное общение
- общение по принципу «здесь и теперь»
- искренность в общении

- конфиденциальность
- определение сильных сторон личности
- недопустимость непосредственных оценок человека
- введение санкций за нарушение основных правил

Почему же именно для педагогов так важно чувствовать себя хорошо как в физическом, так и эмоциональном плане. Да потому, что эмоциональное состояние одного воспитателя «зажигает» десятки, сотни детей, находящихся рядом с ним в группе детского сада. И умение владеть собой необходимо не только самому педагогу, но и окружающим его детям. В силу того, что наш окружающий мир стремителен, и мы с вами хотим угнаться за ним, не обращая внимания на свое эмоциональное состояние, а больше сил уходит на выполнение профессиональных обязанностей, требующее от вас терпение, внимание к другим, сопереживание.

Сегодня мы собрались как раз для того, чтобы помочь себе отдохнуть от работы, от повседневных проблем и отдаться своим эмоциям. Провести время для себя любимой.

1. Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...»

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?

- Кому показалось, кто-то хвастается?

- Узнали ли вы что-то новое о людях?

- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения? Почему?

2. Упражнение: «ДЕВОЧКА, ДРАКОН И САМУРАЙ»

Перед началом игры тренер делит всех участников на две команды и объясняет, что в игре будут участвовать три персонажа: девочка, дракон и самурай.

Чтобы изобразить девочку, все участники команды должны застенчиво переминаться с ноги на ноги, делая вид, что они держатся за края платица, и издавать звуки «Ля-ля-ля».

Чтобы изобразить дракона, нужно поднять вверх руки, растопырить в стороны пальцы и произнести угрожающий звук «Р-р-р-р».

Для изображения самурая потребуется встать в боевую стойку: правую ногу выставить вперед, правую руку держать над головой так, как будто в ней сабля. Еще при этом нужно произносить характерный звук «А-а-а-а».

Игра проходит следующим образом. Каждой команде дается 30 секунд: они должны все вместе выбрать одного персонажа, которого они будут изображать. Далее по сигналу ведущего команды должны одновременно выполнить действия, соответствующие их герою. Если команды выбрали одного и того же персонажа, то в этом раунде ничья. Если разных, то победное очко присуждается исходя из правила: дракон съедает девочку (то есть очко получает команда, изображавшая дракона); самурай убивает дракона (выигрывает команда, изображавшая самурая); девочка соблазняет самурая (соответственно выигрывает команда, выбравшая девочку).

Обычно игра продолжается до трех победных очков. После игры можно обсудить, была ли у команд какая-то стратегия, на основании чего они приходили к выбору того или иного персонажа, легко ли было договориться в команде.

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

· Участникам предлагается на отдельных листах написать:

· Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

· Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

· Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

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

4. Упражнение: «Цветные королевства»

Цель: развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, игра развивает сообразительность, инициативность, помогает формированию сплоченности группы.

в сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. в столице каждого из них стоял дворец. в каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, , фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. легко догадаться , что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленем – зеленые. да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов. в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом – они оказались. волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям. ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. каким образом мы будем это делать? сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! посмотреть карточки можно только пот моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. ваша задача навести порядок в королевствах. вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

ВСТРЕЧА 2

«Помощники»

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения занимающихся.

Для начала я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здороваться будем по-разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим.

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

1. Упражнение: «Первое впечатление».

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

2. Упражнение: «Белая ворона».

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (Танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

3.Рефлексия

Спасибо за приятную встречу.

Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются

в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!»

ВСТРЕЧА 3

«Хорошо, когда ты рядом»

Цель: Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем что больше понравилось в приветствии.

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки

привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достается буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

ВСТРЕЧА 4

«Я всегда буду рядом»

Цель: Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.

1. Упражнение: «Будем знакомы»

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Ведущий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаются представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

ВСТРЕЧА 5

«Решение есть»

Цель: Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала педагогов.

1. Упражнение: «Комплимент».

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

2. Упражнение: «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

3. Упражнение: «Броуновское движение».

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать).

После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете?
- Все ли соединились с теми, с кем хотели?

4. Рефлексия. Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!».

ВСТРЕЧА 6

«Плечом к плечу»

Цель: Упражнения направлены на сплочение коллектива, на раскрепощение участников, на улучшение атмосферы в группе.

1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Для того, чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху)

Обмениваться только на территории своей команды

Обмениваться, выводя за дверь

Обмениваться, подводя к окну.

Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

3. Упражнение: «Змейка».

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы:

- Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами?
- Какого вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами?
- Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

Рефлексия. «Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

ВСТРЕЧА 7

«Круглый стол»

Цель: выявление симпатий участников группы, получение обратной связи, подведение итогов тренинга.

1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».

Участники стоят в кругу. Один из ребят выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Вера, мне нравится твоя кофта», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

2. Упражнение: «Портрет»

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

3. Рефлексия: «Последняя встреча».

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Список используемой литературы:

1. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения/ О.И Бабич – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
2. Бажук, О.В. Профилактика синдрома профессионального выгорания социальных педагогов / О.В. Бажук // Теоретические и прикладные аспекты личностно-

профессионального развития : материалы II межрегиональной науч.-практ. конф. с международным участием – Омск-Тара, 2009. – С. 16-17. (0,2 п.л.)

3. Батаршев А.В. Психология управления персоналом. – М.:2007. - 624с
4. Детско-родительский клуб «Весёлая семейка». Практические материалы. – М.: ТЦ Сфера, 2012.
5. Мальцева Н.В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя: дис. канд. психол. наук. Екатеринбург.2005.190с.
6. Прибылова Ю.О. «Сохранение психологического здоровья и профилактика «эмоционального выгорания» педагогов». // Естественное знание в школе. – 2005. - №6. – с.66-69.
7. Профессиональное здоровье педагога (Текст) / Н.И. прихотько, О.Г. Астраханцева, Е.Б. Скиба, О.А, Голубчикова// Учитель Кузбасса: научно- методический журнал.- Кемерово.- 2010.-№3.-С.18-23.
8. Рычкова В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога/ В.В. Рычкова – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.
9. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога/ Е.М. Семенова – М.: Издательство института психотерапии, 2002. – 211 с.

Приложение № 1

АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

С какими трудностями педагогической деятельности вы наиболее часто сталкиваетесь в своей работе (выберите из списка несколько вариантов):

1. Плохой контакт с некоторыми из родителей или законных представителей учащихся
2. Неадекватное поведение (агрессивность, тревожность, вспыльчивость, болтливость) и т.п.
3. Организация внимания детей, поддержание интереса к материалу урока или к предмету в целом
4. Конфликты с родителями учащихся по поводу успеваемости
5. Конфликты с учащимися
6. Недостаточное владение предметом
7. Недостаточное владение приемами умственной деятельности учащихся
8. Низкая учебная мотивация
9. Несерьезное отношение к предмету
10. Частые пропуски
11. Неорганизованность учащихся (приходят не подготовленные к уроку, забывают тетрадь, учебник и т.п.)
12. Частые опоздания на урок
13. Слабые знания по предмету
14. Неряшливый, неопрятный вид ученика
15. Запах табака на уроке от учащихся
16. Замкнутость, необщительность ученика
17. Игнорирование замечаний педагога
18. Проблемы личного характера
19. Плохое самочувствие, проблемы со здоровьем, усталость
20. Плохое настроение
21. Свой вариант

Приложение № 2

Методика В.В. Бойко

Позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе. Ниже даны подробные описания каждой из фаз и симптомов.

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. "Выгорание" отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда "выгорание" отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

I Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании.

I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

II Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций и
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование

В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами - подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения. Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

III Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помочь своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метаастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений

Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

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. Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если нет. Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты Вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов - указывается в "ключе" рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с "ключом" осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов "выгорания",
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования "выгорания",

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:
1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)
2. Неудовлетворенность собой:
-2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)
3. "Загнанность в клетку":
3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)
4. Тревога и депрессия:
4 (2), 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:
5 (5), -17 (3), 29 (10), 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация:
6 (10), -18 (3), 30 (3), 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)
3. Расширение сферы экономии эмоций:
7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)
4. Редукция профессиональных обязанностей:
8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит:
9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)
2. Эмоциональная отстраненность:
10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация):
11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 72 (2), 83 (10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания".

Определение выраженности симптомов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме "эмоционального выгорания".

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы "выгорания". Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Определение сформированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

Приложение № 3

Методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (разработана Е.Н. Степановым)

Цель: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения:

4 — совершенно согласен;

3 — согласен;

2 — трудно сказать;

1 — не согласен;

0 — совершенно не согласен.

- Я удовлетворен (а) своей учебной нагрузкой.

- Меня устраивает составленное расписание уроков.

- Мое рабочее время благодаря собственным усилиям действиям администрации тратится рационально.

- Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней.
- У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности.
- Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать.
- Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы.
- Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск.
- У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения.
- Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.
- Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.
- Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.
- Я комфортно чувствую себя в среде учащихся.
- Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету.
- В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся.
- Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.
- Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы в нем.
- Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе.
- На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства.
- Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.

Обработка полученных результатов. Показателем удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (У) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов. Принято считать: если коэффициент У больше или равен 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности; если он равен или больше 2, это свидетельствует о средней степени удовлетворенности; если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как:

- организация труда (1—4);
- возможность проявления и реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (5—8);
- отношения с учителями и администрацией учебного заведения (9—12);
- отношения с учащимися и их родителями (13—16);
- обеспечение деятельности педагога (17—20).

Коэффициент удовлетворенности педагогов перечисленными аспектами жизнедеятельности определяется с помощью тех же вычислительных операций, но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям, которые соответствуют изучаемому аспекту

Приложение № 4

Тест общей оценки психологического климата по А.Ф.Фидлеру

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

В опросном бланке приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в коллективах. В методике используется 7-бальная оценочная шкала.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

-2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

-3 – свойство проявляется всегда.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

Регистрационный бланк

Преобладает доброе жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-	-	-	Преобладает подавленное, пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение	3	2	1	0	-	-	-	Конфликтность в отношениях, агрессивность, апатия
Взаимное расположение и понимание между	3	2	1	0	-	-	-	Группировки конфликтуют

микрогруппами внутри коллектива					1	2	3	между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как их собственные	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Отношение к новичкам доброжелательное и участливое	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда	3	2	1	0	- 1	- 2	- 3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», слабых

поддерживают слабых, выступают в их защиту								нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно
У членов коллектива появляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Обработка результатов

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (K): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ($K_{ср}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный $K_{ср}$ может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

4. Для получения вывода о наиболее проблемных точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: $K_{ср 1}$, $K_{ср 2}$, $K_{ср 3}$

$$K_{ср} = \frac{\text{Сумма баллов, по } n\text{-му пункту, поставленных всеми опрошенными}}{\text{Количество опрошенных членов коллектива}}$$

Интерпретация

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет охарактеризовать климат коллектива следующим образом:

От 5,5 до 7,0 – благоприятный, здоровый;

От 4,7 до 5,4 – неустойчивый, но достаточно благоприятный;

От 3,9 до 4,6 – средне благоприятный;

От 1,0 до 3,8 – неблагоприятный.

2. Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

Интерпретация общего психологического климата

«Благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Это свидетельствует о следующих позитивных результатах процесса становления коллектива: сформированности

положительных коллективистских отношений и активного ядра коллектива; гармоничном балансе делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствии явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малой вероятности тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе, которые не переходят в затяжные и острые, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных; удовлетворенности сотрудников своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Вместе с тем в стратегии и тактике руководства коллективом необходимо сохранять достигнутый положительный результат, как важный психологический потенциал его дальнейшего успешного функционирования. Для этого, в частности, целесообразен постоянный, но действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: поощрением достижений подчиненных, и, в особенности актива коллектива по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неустойчивый, но достаточно благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренними противоречиями между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и, с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

Следует обратить внимание на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он принимается или отвергается коллективом; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными возможностями и притязаниями.

«Среднеблагоприятный»

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать срывы в оперативно-служебной деятельности и конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой, приводить к его текучести, заболеваемости и травматизму. Такая неблагоприятная обстановка обуславливается чаще в

том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитываются, главным образом, только объективные требования дела; руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных; многие сотрудники имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы (работы), ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о недостаточной закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Руководителю в этой ситуации в своей стратегии и тактике необходимо, прежде всего, накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций личного состава; поощрением достижений подчиненных по реальному вкладу в общее дело, в особенности наиболее активных из них, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к лидерам в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неблагоприятный»

В коллективе имеет место крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально; имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; очень часто и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания

особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников; большинство сотрудников имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

Руководителю в этой ситуации необходимо принять срочные меры по стабилизации положения, радикально пересмотреть свою информированность об основных социально-психологических явлениях в коллективе и приемлемости своего стиля руководства, нацелиться на постепенное накапливание психологического потенциала здорового развития коллектива. Для этого необходим постоянный действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций кадров; поощрением достижений подчиненных, и в особенности активных из них, по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективным оцениванием сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

Кроме того, необходима работа с теми, кто не разделяет мнения актива, установок руководителя, находится в явной или скрытой конфронтации с руководителем или лидерами, не удовлетворен распределением ролей или системой оценки и стимулирования оперативно-служебной деятельности. Руководителю в своей работе нужно учитывать то, что напряженность психологического климата может также провоцироваться несовпадением официальных и неофициальных лидеров, тем, насколько реальным авторитетом они обладают, или же враждебным настроением группировок, примыкающих к своим деловым или эмоциональным лидерам. В этом случае необходимо обратить внимание на то, насколько обоснованно распределены функции между сотрудниками, в особенности между активом коллектива; допустима ли часть полномочий руководителя делегирована его заместителям и оставлена ли необходимая на осуществление им основных функций управления.

Важно обеспечить формирование единого коллективного мнения для того, что объединить вокруг него всех сотрудников и ввести в повседневную практику демократические формы выработки коллективных решений с уважением индивидуальных мнений и обязательностью принятого общего решения. В то же время не следует оставлять без санкций случаи нарушений служебной дисциплины или серьезных срывов в оперативно-служебной деятельности; однако публично налагать дисциплинарные взыскания следует только на злостных нарушителей. Нецелесообразно также и попустительское отношение руководителя к давлению еще не созревшего коллективного мнения, особенно если оно явно противоречит требованиям.

Особое внимание следует обратить на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он ею принимается или отвергается; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными достижениями, притязаниями и способностями.

На основе полученных данных у руководителя появляется возможность сделать вывод о наиболее проблемных моментах в межличностных отношениях по всем характеристикам социально-психологического климата, оцениваемого опрашиваемыми.

Приложение № 5

Методика: Определение психического выгорания

Источник: Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников)

Назначение теста

Данная методика нацелена на интегральную диагностику **психического «выгорания»**, включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тестовый материал

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.

18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.

49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня - источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалею о здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: *психоэмоционального истощения* (ПИ), *личностного отдаления* (ЛО) и *профессиональной мотивации* (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

- **ПИ** - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).
- **ЛО** - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

- **ПМ** - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» - 3 балла, «обычно» - 2 балла, «редко» - 1 балл, «никогда» - 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение - процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление - специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация - уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления **ПВ** на различных системных уровнях.

Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

Шкалы	Проявления психического «выгорания» на уровнях:			
	Межличностном	Личностном	Мотивационном	Мотивационном
ПВ				
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность.	Низкая	эмоциональная	Нежелание идти на работу. Желание

	Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	толерантность, тревожность.	скорее закончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

Приложение № 6

Памятка учителю.

Чтобы зайти в класс энергично, с хорошим бодрым настроением рекомендуем:

1. Утреннюю зарядку под музыку.

2. Точечный массаж лица.

Активизируем и включаем в работу энергетические точки (биологически активные точки лица в области виска, между бровями, верхней части щёк)

Советы учителям.

- Хотите, чтобы хорошее настроение не покидало вас?
- Ешьте бананы. В их мякоти содержатся вещества, благодаря которым возникает чувство радости и спокойствия
- Ешьте апельсины. Они стабилизируют настроение, устраняют депрессию, печаль, тревогу.
- И, конечно, шоколад. Он улучшает настроение и успокаивает «исстрадавшуюся» нервную систему.
- Можно покатасть на ладони грецкий орех или любой предмет с гранями (ручку, карандаш). Прилив крови к рукам благоприятствует эмоциональной устойчивости и физическому здоровью. Учеными доказано, что таланты каждого человека находятся на кончиках пальцев. Давайте развивать наши таланты (и таланты детей) с помощью пальчиковой гимнастики.
- Старайтесь смотреть на вещи оптимистично. **УЛЫБАЙТЕСЬ!** Учителя, которые улыбаются и которым улыбаются, живут на 4 года дольше!

- Учитель не имеет права беспечно относиться к своему здоровью, ведь он – пример для подражания! Если плохо себя чувствуете, разрешите себе выйти на больничный. Оставьте чувство долга – ничего со школой и с учениками не произойдет.

Памятка педагогу

- Ø Не скрывайте свои чувства. Проявляйте свои эмоции и давайте вашим друзьям обсуждать их вместе с вами;
- Ø Не избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими;
- Ø Не позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь;
- Ø Не ожидайте, что тяжелое состояние, характерные для выгорания, уйдут сами по себе. Вам необходима помощь.
- Ø Выделяйте достаточно времени для сна, отдыха, размышлений;
- Ø Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно, говорите о них семье, друзьям и на работе;
- Ø Постарайтесь сохранять благоприятный распорядок вашей жизни.
- Ø Старайтесь смотреть на вещи оптимистично;
- Ø Найдите время, чтобы побыть наедине с собой;
- Ø Не позволяйте окружающим требовать от вас слишком многого;
- Ø Не старайтесь делать вид, что Вам нравится то, что Вам не нравится;
- Ø Не оказывайте слишком большое давление на своих детей;
- Ø Старайтесь реже говорить «я это не смогу сделать»;
- Ø Использовать возможность выступить с речью;
- Ø Следите за питанием и фигурой;
- Ø Позволяйте себе «маленькие женские радости»;
- Ø Не забывайте, что вы красивы.