

Рассмотрено на МС
Протокол №
от «15» мая 2022г.



Программа профилактики
профессионального
выгорания среди педагогов

Программа разработана педагогом-психологом
Правдюк Мариной Александровной

Сургут, 2022

В настоящее время идет активная модернизация российского образования, цель которой – повышение его качества. Одной из задач психологической службы является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предупреждения у них эмоционального выгорания, являющегося наиболее распространенной преградой к профессионализму, творчеству и самореализации педагога.

Сфера деятельности преподавателя связана с большим количеством напряженных ситуаций. В образовательном процессе воспитанники часто не соблюдают правила поведения, между ними нередко возникают непредвиденные конфликтные ситуации, учащиеся могут не понимать объяснений преподавателя и другие ситуации. Профессиональное общение с коллегами и руководством также может быть связано с конфликтами по поводу нагрузки, чрезмерного контроля со стороны руководства, перегруженностью различного рода поручениями, неясной постановкой целей и задач в рабочем процессе. И с родителями учащихся не всегда возможно найти общий язык касательно учебы детей, их поведения. В подобных ситуациях педагоги испытывают стресс и напряженность, связанную с необходимостью принять правильное и ответственное решение в сжатые сроки. В психологии и медицине хорошо известно, как пагубно действует на здоровье и психику человека длительный стресс.

Профессиональное выгорание – это синдром, который развивается на фоне постоянного стресса и ведет к истощению эмоциональных, личностных и энергетических ресурсов работающего человека. Синдром профессионального (эмоционального) выгорания – самая опасная профессиональная болезнь типа профессий "человек-человек": педагогов, социальных работников, психологов, менеджеров всех уровней, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность тесно связана с общением. Не зря первая исследовательница этого явления К.Маслач назвала свою книгу: "Эмоциональное выгорание - плата за сочувствие". Синдром профессионального выгорания возникает вследствие

внутреннего накопления негативных эмоций без соответствующей "разрядки", или "освобождения" от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции Г.Селье, профессиональное, или эмоциональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

Данная программа направлена на формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также навыков позитивного самовосприятия. Все развиваемые в данной программе навыки необходимы в профессиональной деятельности как педагогам, руководителям образовательных учреждений, так и самим педагогам-психологам. Актуальность программы определяется тем, что профессия воспитатель (учитель) относится к разряду стрессогенных, требующих от педагога больших резервов самообладания и саморегуляции.

Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога, остается проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цель программы:

- создание условий способствующих профилактике СЭВ;
- передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Задачи программы:

- 1) развить информационно-теоретическую компетентность педагогов в ;

- 2) бучить навыкам восстановления своих сил через овладение способами психической саморегуляции;
- 3) развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию через повышение самооценки, снятие тревожности;
- 4) способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- 5) развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

1. «Здесь и теперь».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 10 часов.

Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 1 академический час. Наполняемость группы составляет 6-10 человек (педагоги). Программа проводится в течение десяти занятий с группой наполняемостью 6 – 10 человек в довольно просторном помещении.

Используемые методы и методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.
2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора
4. Метод наблюдения.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу,

снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

Материально-техническое оснащение.

- просторное помещение (музыкальный зал).
- столы и стулья из расчета на группу.
- магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор.
- бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки.

Участники программы: педагоги образовательного учреждения.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психологическими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллектив

Структура занятий. В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

1. Вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения.
2. Основную часть, которая занимает большую часть времени.
3. Заключительная часть.

Тематическое планирование

№	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Кол-во часов
1.	Семинар практикум с элементами тренинга: Профессиональное выгорание педагога. Причины, методы коррекции	Познакомить педагогов с понятие профессиональное выгорание, симптоматикой проявления, методами самостоятельной коррекции.	I Приветствие.- Упражнение «Импульс» «Мозговой штурм» II Теоретическая часть Практическая часть Упражнение «Я работаю педагогом» Методы коррекции III Заключительная часть Рефлексия	1 час

			Домашнее задание: выполнение методик.	
2.	Тренинг «Качества личности»	Раскрытие сильных сторон личности, потенциала, индивидуальности. Раскрытие понятия самооценки, уровня притязаний	I Введение в тему занятия. Приветствие Упражнение «Мозговой штурм» Практическая часть Упражнение «Кто Я» «Личный герб и девиз» III Заключительная часть Рефлексия. Упражнение «Комплимент» Памятки с рекомендациями	1 час
3.	Тренинг «Эффективная коммуникация»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности. Формирование навыка спонтанного общения.	I Введение в тему занятия. Мини-лекция на тему. II. Практическая часть: Упражнение «Невербальное общение» Упражнение «Слепое слушание» Упражнение «Громкий разговор» Упражнение «Активное слушание». Техники ведения беседы. III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	1 час
4.	Тренинг «Взаимодействие в конфликте»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование умения принимать и давать обратную связь в общении. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Конфликты». Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...» II. Практическая часть: Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте» Упражнение «Сказка о тройке» Упражнение «Невидимая связь» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	1 час
5.	Тренинг «Самоуправление»	Формирование навыков самоуправления своим телом, психо-эмоциональным состоянием, голосом, навыки снятия напряжения.	I Введение в тему занятия. Мини-лекция на тему. II. Практическая часть: Упражнение «Дыхание по квадрату» Упражнение «5,4,3,2,1» Телесно-ориентированные упражнения Аутотренировка III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	1 час
6.	Тренинг «Таймменеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Таймменеджмент». II. Практическая часть. Упражнение «Поглотители и ловушки времени» Упражнение «Смятая бумага»	1 час

		времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	Упражнение «Приоритеты» III. Заключительная часть. Обратная связь. Домашнее задание: прочитать книгу «Одноминутный менеджер»	
7.	Тренинговое занятие «Поверь в себя»	Помочь участникам тренинга в самореализации качеств личности, повышение самооценки.	I. Введение в занятие. Процедура «Эмоциональная диагностика» Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый» II. Основная часть. Упражнение «Рисунок Я» Упражнение «Я – звезда» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. IV. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».	1 час
8.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Актуализировать знания о поддержании физического здоровья педагогов	I. Введение Упражнение «Картинка» II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация. III. Практическая часть Упражнение «Откровенно говоря» Упражнение «Молодец!» Упражнение «Калоши счастья» Упражнение «Плюс-минус» IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями	1 час
9.	Психологическая гостиная «Призвание – учитель»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	I. Введение в занятие. Знакомство с темой. Упражнение «Грецкий орех» Упражнение «Три цвета личности» Упражнение «Я учусь у тебя» II. Основная часть. Тест геометрических фигур Упражнение «Моя копилка» Упражнение «Или – или» Упражнение «Мораль сей сказки такова» Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии» Упражнение «Вверх по радуге» III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».	1 час
10.	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.	I. Введение Мини-лекция о профессиональном выгорании. II. Практическая часть. Упражнение «Лимон» Упражнение «Ластик» Упражнение «Моечная машина» Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца» Упражнение «Пять добрых слов» Повторное тестирование по методикам. II. Заключительная часть.	1 час

			Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Притча о колоде Упражнение обратная связь «Мишень»	
--	--	--	---	--

Методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко.

Методика представляет собой опросник, предназначенный для диагностики синдрома профессионального выгорания. Создана Бойко В.В. в 1996 году.

В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. Это отличает опросник Бойко, например от опросника Маслач.

Профессиональное выгорание - относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и т.д. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса будет различаться и динамика развития синдрома. Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще. В.В. Бойко рассматривает профессиональное выгорание с позиций общего адаптационного синдрома Г.Селье. Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов:

1. Фаза напряжения.

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

2. Фаза резистентности.

Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избежать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственная дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения.

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

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал (у педагогов и воспитателей - это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития; у врачей - тяжёлые, неизлечимые больные и т.д.).

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания:

«НАПРЯЖЕНИЕ»

- Переживание психотравмирующих обстоятельств
- Неудовлетворённость собой
- «Загнанность в клетку»
- Тревога и депрессия

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

- Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
- Эмоционально-нравственная дезориентация
- Расширение сферы экономии эмоций
- Редукция профессиональных обязанностей

«ИСТОЩЕНИЕ»

- Эмоциональный дефицит
- Эмоциональная отстранённость
- Личностная отстранённость (деперсонализация)
- Психосоматические и психовегетативные нарушения

Интерпритация

Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель.

Каждый из пунктов вносит различный вклад (выраженный в математическом коэффициенте) в значение шкалы. Соответствующее

количество баллов (в скобках) зачисляется на ответ «да», если перед номером пункта стоит +, и на ответ «нет», если перед номером пункта стоит -:

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

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 всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360.

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

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных.

Современные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий, показывают подверженность их профессиональным деформациям. Одним из частых негативных проявлений у представителей названных профессий является феномен «эмоционального выгорания» или, в другой редакции, синдром эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

Методика содержит три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение» - отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень).

2) «Деперсонализация» - показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами, ощущение несправедливого к себе отношения со стороны пациентов. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень).

3) «Редукция личных достижений» - эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Текст опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С.

Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают,

оцените, как часто это случается; «1» - очень редко; «2» - редко; «3» — иногда; «4» - часто; «5» - очень часто; «6» - всегда.

№	Утверждения	Никог да	Оче нь редк о	Редк о	Иног да	Част о	Оче нь част о	Всег да
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними	0	1	2	3	4	5	6

	до минимума.							
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	6
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их	0	1	2	3	4	5	6

	осуществление.							
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками незави	0	1	2	3	4	5	6

	симо от их социального статуса и характера..							
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, - неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

Ключи к психодиагностической методике выявления уровня профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Нормативные значения тесты профессионального выгорания

Компонент	Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
«Психоэмоциональное истощение»	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 54
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	39 - 48 0 - 8	29 - 38 9 - 18	19 - 28	9 - 18 29 - 38	0 - 8 39 - 48
<i>Психическое выгорание</i>	0 - 23	24 - 49	50 - 75	76 - 101	102 - 132

Для подсчета индекса «**психического выгорания**» значения по всем трём компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения (в таблице они указаны жирным шрифтом).

Содержательные характеристик шкал теста профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона

«Психоэмоциональное истощение» - процесс истощения 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.

«Деперсонализация» (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.

«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня 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.

Методика измерения уровня тревожности (Шкала Дж.Тейлора)

Опросник состоит из 50 утверждений. Служит для оценки общего уровня тревожности, опасения (страха)

Инструкция: прочтите внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и поставьте "+" в случае, если утверждение относится к Вам, "-", если вы не согласны. В случае затруднений возможен ответ "не знаю", тогда поставьте "?".

1. Обычно я спокоен и вывести меня из себя нелегко.
2. Мои нервы расстроены не более, чем у других людей.
3. У меня редко бывают запоры.
4. У меня редко бывают головные боли.
5. Я редко устаю.
6. Я почти всегда чувствую себя вполне счастливым.
7. Я уверен в себе.
8. Практически я никогда не краснею.

9. По сравнению с моими друзьями я считаю себя вполне смелым человеком.
10. Я краснею не чаще, чем другие.
11. У меня редко бывают сердцебиение и одышка.
12. Обычно мои руки и ноги достаточно теплые.
13. Я застенчив не более, чем другие.
14. Мне не хватает уверенности в себе.
15. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
16. У меня бывают периоды такого беспокойства, что я не могу усидеть на месте.
17. Мой желудок сильно беспокоит меня.
18. У меня не хватает духа вынести все предстоящие трудности.
19. Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие.
20. Мне кажется порой, что передо мной нагромождены такие трудности, которые мне не преодолеть.
21. Мне нередко снятся кошмарные сны.
22. Я замечаю, что мои руки начинают дрожать, когда я пытаюсь что-либо сделать.
23. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
24. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
25. Мне приходилось испытывать страх в тех случаях, когда я точно знал, что мне ничего не угрожает.
26. Мне трудно сосредоточиться на работе или на каком-либо задании.
27. Я работаю с большим напряжением.
28. Я легко прихожу в замешательство.
29. Почти все время я испытываю тревогу из-за кого-нибудь или чего-нибудь.
30. Я склонен принимать все слишком всерьез.
31. Я часто плачу, у меня глаза "на мокром месте".

32. Меня нередко мучают приступы рвоты и тошноты.
33. Раз в месяц у меня бывает расстройство стула (или чаще).
34. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
35. Мне очень трудно сосредоточиться на чем-либо.
36. Мое материальное положение весьма беспокоит меня.
37. Нередко я думаю о таких вещах, о которых ни с кем не хотелось бы говорить.
38. У меня бывали периоды, когда тревога лишала меня сна.
39. Временами, когда я нахожусь в замешательстве, у меня появляется сильная потливость и это чрезвычайно смущает меня.
40. Даже в холодные дни я легко потею.
41. Временами я становлюсь таким возбужденным, что мне трудно заснуть.
42. Я - человек легко возбудимый.
43. Временами я чувствую себя совершенно бесполезным.
44. Порой мне кажется, что моя нервная система расшатана и я вот-вот выйду из себя.
45. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
46. Я гораздо чувствительнее, чем большинство людей.
47. Я почти все время испытываю чувство голода.
48. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков.
49. Жизнь для меня всегда связана с необычным напряжением.
50. Ожидание всегда нервирует меня.

Обработка результатов

Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл, при неопределенном ответе ставится 0,5 балла. Показатели ранжируются следующим образом: от 0 до 6 баллов - низкая тревожность, от 6 до 20 баллов - средняя, выше 20 баллов - высокая.

Ключ: вопросы 1-12 ответ нет; 13-50 - ответ да.

Конспекты занятий

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга

«Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»

Цели занятия:

- Познакомить педагогов с понятием профессиональное выгорание, симптоматикой проявления;
- Обучить методам самостоятельной коррекции;

I. Приветствие присутствующих.

Участники представляются группе, на листочках пишут свои имена, рассказывают о себе несколько фактов о себе.

Упражнение «Импульс»

Участники стоят в кругу, держась за руки и молча. Психолог начинает пускать «импульс» сжимая слегка ладонь соседа, действие повторяется по кругу так, чтобы этот «импульс» дошел обратно до психолога.

Упражнение: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

II. Теоретическая часть.

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие». Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей

«разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Эмоциональное выгорание развивается неделями и месяцами. Наиболее типичными симптомами являются:

- Снижение мотивации: нет мотивации для работы, не радует то, что ранее доставляло удовольствие.
- Усталость. Если вы чувствуете постоянную усталость, физическую, умственную или эмоциональную, даже утром, даже после выходных или отпуска хочется отдохнуть - это тревожный признак.
- Когнитивные проблемы: снижение концентрации внимания и запоминания новой информации, трудности при принятии решений, истощаемость и сложности при переключении.
- Фрустрация, цинизм, пессимизм. Если Вы чувствуете, что утратили смысл и важность того, чем Вы занимаетесь, это сигнал, чтобы остановиться и разобраться со своими ощущениями и самочувствием.
- Ухудшение качества работы: вы вроде делаете все, как и прежде, однако качество неумолимо падает.
- Отсутствие удовлетворенности работой и жизнью - это тенденция чувствовать себя менее счастливым и довольным.

Участникам занятия предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения.

Стадии профессионального выгорания Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (К. Маслач) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности: ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;

- специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

2. Удовлетворение от работы. Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом. Педагогам предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

II Теоретическая часть

Упражнение «Я работаю педагогом»

Участникам предлагается нарисовать два рисунка. На первом они изображают себя (можно абстрактно) в начале своего пути, на втором – на сегодняшний момент

Рефлексия, обсуждение результатов.

Как избежать встречи с эмоциональным выгоранием.

1. Относитесь к жизни позитивно. Помните психологическое правило: если можешь изменить ситуацию – измени ее, не можешь изменить обстоятельства – измени к ним отношение.
2. Ведите разумный образ жизни. Помните психологическое правило: не можешь жить напряженнее, начинай жить умнее.
3. Будьте внимательны к себе: это поможет вам своевременно заметить первые симптомы усталости.
4. Почаще прислушивайтесь к своему внутреннему голосу. Он может подсказать вам, в каких мероприятиях не следует участвовать, чтобы предупредить стресс.
5. Заботьтесь о себе: стремитесь к равновесию и гармонии, ведите здоровый образ жизни, удовлетворяйте свои потребности в общении.

6.Высыпайтесь! Если нормальный режим сна нарушен в результате стресса, есть риск оказаться в замкнутом круге: стресс провоцирует бессонницу, а бессонница еще больше усиливает стресс.

7.Любите себя или по крайней мере старайтесь себе нравиться.

8.Подбирайте дело по себе: сообразно своим склонностям и возможностям. Это позволит вам обрести себя, поверить в свои силы.

9.Перестаньте искать в работе счастье или спасение. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.

10. Перестаньте жить за других их жизнью. Живите, пожалуйста, своей. Не вместо людей, а вместе с ними.

11.Находите время для себя, вы имеете право не только на работу, но и на частную жизнь.

12. «Свободное время педагога – это корень, питающий ветви педагогического творчества», — писал В.А. Сухомлинский. Вечно занятые педагоги редко читают бестселлеры, не смотрят нашумевшие фильмы, постановки и... постепенно теряют к этому вкус. Следствием может стать потеря уважения со стороны учеников. Такого учителя ученики считают безнадежно отставшим от жизни, а затем переносят свой вывод на предмет, который тот преподает.

13. У вас нет хобби? Обязательно найдите себе занятие по душе. Запишитесь на какие-нибудь курсы, не связанные с вашей профессиональной деятельностью. Хобби-терапия – способ оперативно уйти от аффектогенной ситуации.

14.Время от времени вносите в вашу жизнь что-то новое: переставляйте мебель в квартире, изменяйте прическу, ходите на работу другим маршрутом... Тогда стресс будет «приставать» к вам реже.

15.Умейте отвлекаться от переживаний, связанных с работой. К сожалению, многие люди постоянным атрибутом своего существования сделали тягостные переживания негативных жизненных мелочей: неприятности они возводят в ранг трагедии (что особенно характерно для учителей с их

ранимостью); всех оценивают через призму прежних разочарований, копят недовольство и обиды и при этом страдают прежде всего сами.

16. Учитесь трезво осмысливать события каждого дня. Можно сделать традицией вечерний пересмотр событий.

17. Тому, кто верит в Бога, предотвратить или снять стресс может помочь молитва или посещение церкви. Там все – от икон с ликами святых до запаха ладана – помогает обрести покой в душе.

18. Если вам очень хочется кому-то помочь или сделать за него его работу, задайте себе вопрос: так ли уж ему это нужно? А может, он справится сам?

19. Дни, проведенные вдали от дома, помогут отвлечься, взглянуть на свои проблемы со стороны.

20. Научитесь жить с юмором. «Юмор – соль жизни, — говорил К. Чапек, — кто лучше просолен, дольше живет». Юмористическое отношение к событию несовместимо с повышенной тревожностью по поводу его влияния на нашу жизнь. Поэтому смех и защищает нас от чрезмерного напряжения. Юмор дает возможность человеку увеличить дистанцию по отношению к чему угодно, в том числе и к самому себе, т.е. облегчает самоотстранение. Смех – это отдушина. Посмеявшись над чем-то, человек чувствует себя свободнее. Он освобождается от страха перед проблемой, которая начинает выглядеть простой и преодолимой. Человек начинает ощущать себя хозяином положения.

21. Многие пытаются всюду успеть, делать больше, чем в их силах. Снизьте темп жизни! Разумнее делать меньше, но лучше, чем много, но плохо, а потом еще и переживать из-за этого «плохо».

22. Старайтесь без ущерба для здоровья пережить неудачу. Проблемы и трудности могут коснуться каждого, это норма жизни. Они не указывают на слабость или снижение профессионализма – это особенности деятельности специалистов «помогающих» профессий. Помните психологическое правило: жизнь ритмична, спады чередуются с подъемами.

III Заключительная часть

Обсуждение с группой, что нового узнали для себя, в чем для них была практическая значимость данного занятия.

Домашнее задание заполнение методик.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.
2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора

Занятие 2

Тренинг

«Качества личности»

Цели занятия:

- Раскрытие понятия самооценки, уровня притязаний;
- Раскрытие сильных сторон личности, потенциала, индивидуальности.

I Введение в тему занятия. Приветствие

Упражнение «Мозговой штурм»

Среди участников идет обсуждение понятия самооценки, уровня притязаний. Педагоги делятся, по желанию о своем ощущении самооценки, ситуациях, когда самооценка повышается или понижается.

Характер проявляется не только отношением к другим людям, но и к самому себе. Каждый из нас, намеренно или сам того не осознавая, нередко сравнивает себя с окружающими и в итоге вырабатывает довольно устойчивое мнение о своем интеллекте, внешности, здоровье, положении в обществе, т. е. формирует **«набор самооценок»**, от которого зависит, скромны мы или высокомерны, требовательны к себе или самоуспокоенны, застенчивы или кичливы.

У большинства людей проявляется тенденция оценивать себя чуть выше среднего. Это позволяет сделать вывод, что человеку свойственна потребность в достаточно высокой самооценке, т. е. каждому хочется уважать себя.

Завышенная самооценка способствует обидчивости, нетерпимости к малейшим замечаниям (правда, бывает и другая крайность: с высоты своего «Я» даже серьезную критику не принимает близко к сердцу). Человек с неадекватно высокой самооценкой потенциально конфликтен в ситуациях, когда речь заходит о вознаграждениях и поощрениях за труд. Несовпадение ожидаемой и реальной наград закономерно выливается в обиду и зависть, которые накапливаются и, наконец, прорываются резким обвинением в чей-либо адрес. Излишне низкая самооценка человека влечет за собой чрезмерную его зависимость от других, несамостоятельность и даже заискивание, проявляется робость, замкнутость, даже искаженное восприятие окружающих, формируется «комплекс неполноценности», поведение «неудачника».

На формирование самоуважения и самооценки влияют многие факторы, действующие уже в раннем детстве — отношение родителей, положение среди сверстников, отношение педагогов. Сопоставляя мнение о себе окружающих людей, человек формирует самооценку, причем любопытно, что человек вначале учится оценивать других, а потом уже оценивать себя. И лишь к 14—15 годам подросток овладевает умением самоанализа, самонаблюдения и рефлексии, анализирует достигнутые собственные результаты и тем самым оценивает себя («Если я не спасовал в трудной ситуации, значит, я не трус», «Если смог осилить трудную задачу, значит, я способный» и т. п.). Сложившаяся у человека самооценка может быть адекватной (человек правильно, объективно оценивает себя), либо неадекватно завышенной или неадекватно заниженной. А это, в свою очередь, будет влиять на уровень притязаний личности, который характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным.

Уровень притязаний — тот уровень трудности задания, который человек обязуется достигнуть, зная уровень своего предыдущего

выполнения. На уровень притязания оказывает влияние динамика неудач и удач на жизненном пути, динамика успеха и неуспеха в конкретной деятельности. Уровень притязания может быть адекватным (человек выбирает цели, которые реально может достичь, которые соответствуют его способностям, умениям, возможностям) либо неадекватно завышенным, заниженным. Чем адекватнее самооценка, тем адекватнее уровень притязаний.

Заниженный уровень притязаний, когда человек выбирает слишком простые, легкие цели (хотя он мог бы достичь значительно более высоких) возможен при низкой самооценке (человек не верит в себя, низко оценивает свои способности, возможности, чувствует себя «неполноценным»), но также возможен и при высокой самооценке (когда человек знает, что он умный, способный, но цели выбирает попроще, чтобы не «перетруждаться», «не высовываться», проявляя своеобразную «социальную хитрость»). Завышенный уровень притязаний, когда человек ставит перед собой слишком сложные, нереальные цели, объективно может приводить к частым неудачам, к разочарованию, фрустрациям.

II Практическая часть

Упражнение «Кто Я»

Цель упражнения: помочь в развитии самоосознания и выявлении своего настоящего я.

Участники выбирают место, где никто не помешает. На листе бумаги, вверху пишут "Кто я?". Ответ должен быть как можно более открытым и честным. Затем в расслабленном состоянии и закрытыми глазами снова задают себе вопрос: "Кто я?" и как можно подробнее описывают образ.

Далее встают так, чтобы было какое-то пространство для движения. На этот раз ищут ответ в движении своего тела. Выполнив это, описывают на листе то, что пришло в голову.

Слово психолога: упражнение основывается на том предположении, что каждый из нас, подобно луковице, имеет множество "оболочек",

скрывающих центральную "сердцевину". Эти оболочки самовосприятия могут быть положительными и отрицательными. Они являются различными сторонами нашей личности и нашего отношения к миру. Некоторые из них подобны фасаду, маске, скрывающей те стороны личности, которые мы не любим; некоторые могут быть этими нелюбимыми сторонами; а некоторые могут быть скрытыми положительными сторонами нашей личности, которые мы не в состоянии признать таковыми. Как бы там ни было, где-то за этими оболочками в каждом из нас скрывается творческое и живое центральное ядро – наше настоящее я, глубочайшее существо нашей личности. Путем последовательного вопрошания "кто я?" мы постепенно приближаемся в ходе этого упражнения к своему настоящему я.

Рефлексия, обсуждение результатов.

Упражнение «Личный герб и девиз»

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься сформулировать, описать и представить другим главнейшие стержни свои; мировоззренческих позиций.

«Только что вы увидели, как велико разнообразие способов ответить на этот емкий вопрос "Кто я?". Кто-то в первых пунктах просто сообщает о своей принадлежности к человеческому роду - "гомо сапиенс", "человек" и подобное. Кто-то предлагает свои социальные характеристики - "студент", "начальник", "учитель", "мать". Кто-то подчеркивает наиболее ценимые в себе качества - "интеллектуал", "добрая душа". Первые три ответа, пожалуй, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Давайте и поработаем пока с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

Итак, подчеркните первые три ваши ответа на вопрос "Кто я?". Каждый из этих ответов отображает какую-то одну сторону вашей личности. Я прошу

вас подумать именно с позиций этой стороны - каким мог бы стать ваш девиз, адекватный характеристике, сформулированной в первом пункте. В качестве девиза может выступить все что угодно - известный афоризм, пословица, строчка из песни или ваше собственное высказывание. Главное, чтобы он как можно точнее отражал суть, заложенную в вашей самохарактеристике. Запишите его на отдельном листе... Теперь обратитесь ко второму и третьему пункту, придумайте девизы к ним и также запишите их на отдельных листах... Хорошо. Следующее задание - к каждому пункту придумать какой-либо символ, воплощающий в форме знака внутреннее содержание самохарактеристики.»

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Контур разделен на несколько областей. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию.

Левая часть - мои главные достижения в жизни. Средняя - то, как я себя воспринимаю.

Правая часть - моя главная цель в жизни. Нижняя часть - мой главный девиз в жизни.»

III Заключительная часть

Рефлексия.

Упражнение «Комплимент»

Игра начинается со слов «Мне нравится в тебе...» По кругу каждый говорит глядя в глаза соседу слева комплимент, называет хорошие качества

характера или внешние отличительные признаки, стараются, чтобы комплименты не повторялись, были разными

Рекомендации:

Совет 1. Единственный способ осознать, кто вы, — найти то, что подходит вам.

Совет 2. Обсуждение проблем в отношениях уменьшает страх быть брошенным.

Совет 3. Возможно, вы все время пытаетесь угадать, что такое норма. Людям с низкой самооценкой важно знать и понимать, что понятия «нормальность» не существует. Эффективнее задавать себе вопрос: что для вас действительно важно? Что важно для вашей семьи? Задача не в том, чтобы выяснить, что для вас нормально, а в том, чтобы понять, что лучше всего работает для вас и ваших близких.

Совет 4. Первый шаг в преодолении любой вредной привычки — ее осознание. Чтобы поднять самооценку и уверенность в себе, просто наблюдайте за собой. Вместо того чтобы заниматься самоосуждением, постарайтесь узнать себя, анализируя, как вы себя ведете. Когда человек начинает смотреть на себя честно и без осуждения, может отделить себя от своего поведения, он способен изменяться, развиваться и расти.

Занятие 3

Тренинг «Эффективная коммуникация»

Цель занятия:

- Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общения;
- Осознание своих коммуникативных особенностей;
- Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности;
- Формирование навыка спонтанного общения.

I Введение в тему занятия.

Мини-лекция на тему.

Общение - это многоплановый процесс взаимодействия людей, порождаемый потребностями совместной деятельности.

В процессе общения происходит передача и прием сообщения с помощью вербальных и невербальных средств. Процесс общения включает как прямую, так и обратную связь, в результате чего происходит обмен информацией между участниками общения, ее восприятие и познание ими, а также их влияние друг на друга и взаимодействие.

Общение присуще всем высшим живым существам. Человеческое общение является наиболее совершенным видом общения, так как процесс общения происходит осознанно и опосредствован речью.

Структура общения:

- 1) коммуникативно-информативный компонент - передача информации и обратная связь, в основе которой лежит психологический контакт;
- 2) познавательный аспект основан на взаимовосприятии и понимании людьми друг друга;
- 3) интерактивный аспект - взаимодействие людей друг с другом.

Структура взаимодействия в общении:

- 1) физический контакт;
- 2) перемещение в пространстве;
- 3) совместное групповое или массовое действие;
- 4) духовный вербальный контакт;
- 5) невербальный информационный контакт.

Взаимодействия бывают:

- 1) внутриличностные;
- 2) межличностные;
- 3) личностно-групповые;
- 4) личностно-массовые;
- 5) межгрупповые;
- 6) массово-групповые.

Для общения характерно наличие содержания и целей.

Под содержанием понимается информация, которая передается в процессе общения от одного живого существа к другому. Эта информация может содержать сведения о внутреннем мотивационном состоянии живого существа, о наличных потребностях, рассчитывая на потенциальное участие в их удовлетворении. Благодаря общению от одного существа к другому могут передаваться данные об эмоциональных состояниях (печаль, страдание, радость, гнев, удовлетворенность и т. п.), ориентированные на то, чтобы настроить другое живое существо на контакт.

При общении выделяют три зоны восприятия пространства:

- 1) интимная (20-30 сантиметров до тела человека) - впускаются только очень близкие люди, за исключением тех случаев, когда подобные контакты вызваны социальной необходимостью
- 2) личностная (один метр до тела человека) - допускаются люди, с которыми установлены ровные отношения;
- 3) социальная (три метра до тела человека) - впускаются практически все за исключением тех, кто не приятен человеку и вызывает у него дискомфорт.

Знание закономерностей общения является очень важным как для педагога, так и для врача, юриста, бизнесмена.

Виды общения по содержанию:

- 1) материальное - обмен предметами и продуктами деятельности, которые, служат средством удовлетворения их актуальных потребностей;
- 2) когнитивное - передача информации, расширяющей кругозор, совершенствующей и развивающей способности;
- 3) кондиционное - обмен психическими или физиологическими состояниями, оказание влияния друг на друга, рассчитанное на то, чтобы привести человека в определенное физическое или психическое состояние;
- 4) деятельностьное - обмен действиями, операциями, умениями, навыками).

5) мотивационное общение состоит в передаче друг другу определенных побуждений, установок или готовности к действиям в определенном направлении.

Виды общения по целям:

биологическое общение связано с удовлетворением основных органических потребностей и необходимо для поддержания, сохранения и развития организма;

социальное общение направлено на расширение и укрепление межличностных контактов, установление и развитие интерперсональных отношений, личностного роста индивида.

Виды общения по средствам:

1) непосредственное общение - происходит с помощью естественных органов, данных живому существу природой: руки, голова, туловище, голосовые связки и т. п.

2) опосредствованное общение - связано с использованием специальных средств и орудий для организации общения и обмена информацией (природных (палка, брошенный камень, след на земле и т. д.) или культурных (знаковые системы, записи символов на различных носителях, печать, радио, телевидение и т. п.) предметов).

3) прямое общение строится на основе личных контактов и непосредственного восприятия друг другом общающихся людей в самом акте общения (например, телесные контакты, беседы людей друг с другом и т. д.).

4) косвенное общение происходит через посредников, которыми могут быть другие люди (например, переговоры между конфликтующими сторонами на межгосударственном, межнациональном, групповом, семейном уровнях).

Другие виды общения:

1) деловое общение является частным моментом какой-либо совместной деятельности людей. Оно служит средством повышения качества этой деятельности;

2) личностное общение характеризуется сосредоточенностью в основном вокруг психологических проблем внутреннего характера, тех интересов и потребностей, которые глубоко и интимно затрагивают личность человека (поиск смысла жизни, определение своего отношения к значимому человеку, к тому, что происходит вокруг, разрешение какого-либо внутреннего конфликта и т. п.).

3) инструментальное общение - это общение, которое не является самоцелью, не стимулируется, самостоятельной потребностью, но преследует какую-то иную цель, кроме получения удовлетворения от самого акта общения;

4) целевое общение служит средством удовлетворения потребности в общении.

5) невербальное общение происходит с помощью мимики, жестов и пантомимики, через прямые сенсорные или телесные контакты (тактильные, зрительные, слуховые, обонятельные и другие ощущения и образы, получаемые от другого лица). Невербальные формы и средства общения присущи не только человеку, но и некоторым высшим животным (собакам, обезьянам и дельфинам). В большинстве случаев невербальные формы и средства общения человека являются врожденными. Они позволяют людям взаимодействовать друг с другом, добиваясь взаимопонимания на эмоциональном и поведенческом уровнях;

б) вербальное общение является прерогативой человека и в качестве обязательного условия предполагает усвоение языка. Оно предоставляет человеку широкие коммуникативные возможности и гораздо богаче всех видов и форм невербального общения, хотя в жизни не может полностью его заменить.

II. Практическая часть.

Упражнение «Невербальное общение»

Участникам нужно написанную фразу: «Я тебя люблю и с нетерпением жду в гости с помощью мимики и жестов изобразить следующему участнику (похлопав его по плечу, чтобы тот повернулся к нему лицом) и так далее.

В конце психолог спрашивает сначала последнего участника, потом первого, какую эмоцию они изображали. Если эмоцию изобразили неправильно, нужно последовательно выявить на каком звене пошло искажение и почему. После чего отработать игру заново с учетом предыдущих ошибок. Таким образом участники учатся понимать и чувствовать друг друга без слов, тем самым развивая в себе эмпатию и невербальное общение.

Упражнение «Слепое слушание»

Одна или две пары выполняют упражнение, остальные наблюдают. Члены пары садятся за стол так, чтобы не видеть рук друг друга. Каждому члену пары дается по 7 спичек, ведущий игру одному из них составляет фигуру из 7 спичек. Задача этого члена пары объяснить другому участнику, как лежат спички, чтобы тот смог выложить из своих спичек точно такую же фигуру. Запрещается смотреть на то, что делает партнер, и задавать друг другу какие-либо вопросы. Затем преграда снимается, сравниваются результат и образец. Участники обсуждают трудности, которые испытали входе задания, и затем меняются ролями.

Упражнение «Разговор на чистоту»

На листе формата А4 каждый пишет свои положительные и отрицательные, качества, которые у него проявляются в коммуникациях.

Итак, перед каждым — его видение самого себя. Скажем так: коммуникативный автопортрет. Второй этап упражнения позволит сравнить собственное представление о себе с тем, как мы выглядим в глазах других.

Участники берут, еще по одному чистому листу. Его крепят с помощью булавок на спине. Этот лист будут заполнять другие участники.

Расшифровка:

Если вы хотите, чтобы вам писали только комплименты — рисуйте в углу листа солнышко.

Если хотите услышать критику — рисуйте молнию и тучу.

Если вам интересно узнать о себе плохое и хорошее — рисуйте вопросительные знаки.

Теперь попросите товарищей закрепить на спине чистые листы, а на груди листы самооценки.

Готово? Мы начинаем! Можете свободно передвигаться по аудитории, читать листы самооценки, реагировать, писать комментарии.

Заканчивайте тогда, когда вы увидите, что большинство встреч уже произошло и упражнение теряет ритм.

Упражнение «Активное слушание».

Инструкция: "Во время выполнения упражнения два человека беседуют, третий выступает в роли „контролера", Будут проведены три беседы: каждый поговорит с каждым и каждый по очереди выступит в роли контролера. Один разговор рассчитан минут на 8 – 10. Я буду следить за временем и скажу вам, когда надо поменяться ролями. Беседуя в паре, соблюдайте следующее правило: прежде чем высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, надо повторить то, что сказал собеседник. Повторение может начинаться словами: „Ты думаешь...", „Ты говоришь...". Контролер следит за соблюдением этого правила и имеет право вмешаться в разговор, когда беседующие забывают его выполнять".

Тема для беседы предлагается тренером и зависит от состава группы. Например, в группе руководителей можно предложить такую тему: "Выбрать три наиболее важные качества, которыми должен обладать руководитель для успешной работы".

После завершения упражнения целесообразно обсудить в группе такой вопрос: "Как влияло на беседу повторение слов собеседника". Как правило, в процессе обсуждения высказываются такие идеи:

- это позволяло проверить, правильно ли я понял собеседника;
- давало возможность не отклоняться от темы обсуждения, держаться в "русле" обсуждения, говорить об одном и том же;
- в процессе повторения происходило осмысление слов собеседника;
- давало возможность лучше запомнить то, что сказал собеседник;

- улучшало эмоциональный контакт (приятно убедиться, что тебя услышали, поняли);
- слушая свои слова в изложении другого, начинаешь лучше понимать себя, замечать новые аспекты обсуждаемой проблемы и т. д.

III. Заключительная часть.

Рефлексия, обсуждение результатов.

Занятие 4

Тренинг «Взаимодействие в конфликте»

Цель тренинга:

- Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте;
- Осознание своего поведения в конфликте;
- Формирование умения принимать и давать обратную связь в общении;
- Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах

I. Введение в занятие.

Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...»

Участники делятся мыслями о понятии – конфликт, приводят примеры конфликтов на работе.

Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Конфликт(от лат. *conflictus*–столкновение) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Конфликт можно использовать как источник жизненного опыта, самовоспитания и самообучения. Конфликты могут быть использованы в качестве учебного материала, если в последующем сделать анализ конфликтной ситуации.

Стадии протекания конфликта:

1. Стадия -скрытый конфликт, т.е. положение дел накануне конфликта.
2. Стадия перехода потенциального конфликта в реальный

3. Стадия конфликтных действий

4. Стадия снятия, или разрешения, конфликта

Пути решения конфликтов.

-Соперничество (принуждение)- стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому. Тот, кто придерживается этой стратегии, пытается заставить принять свою точку зрения, во что бы то ни стало, его не интересует мнение других. Этот способ может стать эффективным, если он используется в ситуации, угрожающей существованию.

- Компромисс - выбор, при котором каждая сторона что-то выигрывает, но и что-то теряет. Этот способ характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрешать конфликт. Однако через некоторое время могут проявиться и дисфункциональные последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатым» решением. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, так как осталась нерешенной породившая его проблема.

-Избегание (уклонение, уход от конфликта). Человек, придерживающийся данной стратегии, стремится уйти от конфликта. Эта стратегия может быть уместна, если предмет разногласий не представляет для человека большой ценности, если ситуация не может разрешиться сама собой, если нет условий для эффективного разрешения конфликта в данный момент.

-Приспособление (сглаживание) - принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. Этот способ основывается на тезисах: «Давайте жить дружно» и т.п. «Сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, конфронтации, призывая к солидарности. При этом часто забывается проблема, лежащая в основе конфликта. В результате может временно наступить покой. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Рано или поздно оставленная без внимания проблема и накопившиеся отрицательные эмоции могут снова возникнуть.

-Сотрудничество - выбор альтернативы, максимально отвечающей интересам обеих сторон. Этот способ основывается на убежденности участников конфликта в том, что расхождение во взглядах - это неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. При этой стратегии участники признают право каждого на собственное мнение и готовы понять друг друга, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Тот, кто соглашается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других. От конфликта нельзя отмахнуться, его можно только разрешить

II. Практическая часть:

Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

Упражнение «Сказка о тройке»

Цель упражнения: отработка навыка принятия группового решения, стратегии и тактики выполнения поставленной задачи. Способствовать сплочению группы и углублению процессов самораскрытия.

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С.

Ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия

Предложить завязать глаза, закрыть уши и посидеть без движения

А – человек, который не видит, но слышит и говорит.

В – человек, который не слышит, но может видеть и двигаться.

С – человек, который все видит, и все слышит, но не может двигаться

Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор.

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?

2. Что помогло осуществить задание?
3. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
4. Какие чувства испытывали?
5. Что изменилось в момент?
6. Почему вы выбрали это решение?
7. Какие использовали средства для коммуникации?

Упражнение «Невидимая связь»

Вся группа стоит в общем кругу или может даже сидеть в хаотическом порядке. Тренер отматывает от клубка часть нитки, после чего, продолжая держать конец нити в руке, передает клубок любому из участников. Этот участник должен представиться и рассказать немного о себе. После этого он, продолжая держать нитку, передает клубок следующему участнику. Каждый участник, рассказав о себе, передает клубок следующему. После того, как все участники представились, оказавшись связанными одной нитью, тренер может попросить поднять руки, в которых находится нить и посмотреть на чудесный узор из нити, который получился. После тренер просит в обратном порядке возвращать клубок и вспоминать о том, что рассказывал каждый участник.

III. Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 5

Тренинг «Самоуправление»

Цель занятия:

- Формирование навыков самоуправления своим телом, психо-эмоциональным состоянием, голосом, навыки;
- снятие психоэмоционального напряжения.

I Введение в тему занятия.

Мини-лекция на тему.

Термин «саморегуляция» включает в себя умение человека управлять своими эмоциями, мыслями и настроением, а также корректировать

поведение для достижения долгосрочных целей. Другими словами, саморегуляция – это способность адекватно предсказывать возможные последствия, прежде чем действовать.

Саморегуляция охватывает широкий спектр форм поведения: от способности организма мобилизовать физические, эмоциональные и когнитивные ресурсы до умения человека принимать более крупные и важные решения, которые могут оказать существенное влияние на достижение целей.

По словам Альберта Бандуры, эксперта по самоэффективности, саморегуляция – это непрерывный процесс, в котором человеку **необходимо:**

- контролировать собственное поведение и его последствия;
- оценивать данное поведение в соответствии с личными стандартами и более широкими общепринятыми правилами и нормами;
- правильно реагировать на собственное поведение

Ученый также отмечает, что самоэффективность играет важную роль в этом процессе, оказывая влияние на мысли, чувства, мотивацию и действия человека.

Возьмем, к примеру, двух людей, у которых есть сильная мотивация похудеть. Они оба активно следят за количеством потребляемых калорий и занимаются физическими упражнениями. Более того, у них есть конкретные измеримые цели, которые они поставили перед собой.

При этом один из них обладает высокой самоорганизацией и считает, что сможет похудеть, если приложит для этого определенные усилия. Другой имеет низкую самоорганизацию и считает, что не будет придерживаться предписанного плана похудения.

В данном случае можно с уверенностью сказать, что первый испытуемый имеет гораздо больше шансов достичь своей цели, чем второй. Именно высокая самоорганизация и саморегуляция позволят ему,

отказавшись от соблазнов, взять ответственность за собственный результат исключительно на себя.

Еще один известный исследователь теории саморегуляции Барри Циммерман выдвинул теорию саморегулируемого обучения, согласно которой учащийся берет на себя ответственность за собственное обучение и прилагает усилия для достижения академических успехов.

Этот процесс происходит в три этапа:

- **Планирование.** Учащийся определяет план действий, ставит цели, намечает стратегии для решения задачи и составляет график ее выполнения.
- **Мониторинг.** На данном этапе ученик претворяет в жизнь свои планы и внимательно следит за успеваемостью и опытом применения выбранных методов.
- **Размышление.** После того, как задача выполнена и получены результаты, учащийся размышляет о том, насколько хорошо он справился и почему выполнил задачу именно так.

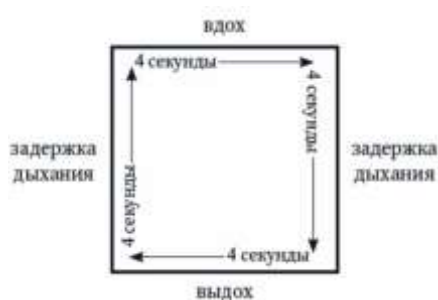
III. Практическая часть

Упражнение «Дыхание по квадрату»

Инструкция:

Сядьте или встаньте удобно, если хотите, закройте глаза.

1. Сделайте вдох, одновременно считая про себя: «тысяча один, тысяча два, тысяча три».
2. Задержите воздух в себе, одновременно считая про себя: «тысяча один, тысяча два, тысяча три».
3. Сделайте выдох, одновременно считая про себя: «тысяча один, тысяча два, тысяча три».
4. Задержите дыхание, одновременно считая про себя: «тысяча один, тысяча два, тысяча три».



Повторяйте этот цикл на протяжении 3-5 минут. Продолжительность каждого шага - «одной стороны квадрата» может слегка измениться. Она может стать равной 4-х кратному счету, или, возможно, вы почувствуете свой пульс, и вам будет комфортно мерить счет им.

Главное, чтобы продолжительность вдоха, выдоха и пауз была равна между собой, и, определившийся в первые минуты ритм, сохранялся на протяжении всей техники.

Если в процессе выполнения вы почувствуете дискомфорт - измените ритм, сделайте его быстрее или медленнее, таким, который будет для вас наиболее комфортен.

Если вы не находитесь в сильно эмоциональном состоянии, для вызова нейтрального состояния достаточно так подышать в течение 1-2 минут. Попробуйте сейчас эту технику, чтобы почувствовать, как она вызывает состояние и запомнить шаги.

Выполняйте ее столько времени, сколько будет необходимо до появления желаемого состояния, но не переусердствуйте, чтобы сохранить работоспособность. Допустимый максимум - 10 минут.

Квадратное дыхание предназначено для освобождения от эмоций. Соответственно, оно будет всегда переводить состояние в спокойное, но не наоборот.

Упражнение «5,4,3,2,1» Телесно-ориентированные упражнения

Инструкция:

5 — Найдите пять вещей, на которых сможете остановить взгляд

Идея состоит в том, чтобы взглядом отыскать какие-либо мелкие детали в окружающих вас объектах. Может быть, это какие-то безделушки, стоящие

на полке, мелкие подробности фотографии или картины на стене. Или случайный предмет, находящийся там, где ему совсем не место.

Потратьте несколько минут на то, чтобы внимательно рассмотреть пять объектов, расположенных рядом, со всеми их мельчайшими деталями.

4 — Почувствуйте четыре сенсорных ощущения

Это может быть ощущение солнечного света на вашей коже, ткани одежды, которую вы носите, влаги из бутылки с водой или чего-то, что имеет совсем другую консистенцию, но к чему вы можете прикоснуться.

Не торопитесь. Потратьте несколько минут на то, чтобы сосредоточиться и прочувствовать каждое ощущение.

3 — Прислушайтесь к трем различным звукам

Что вы слышите? Пение птиц? Движение транспорта вдалеке? Ветер, раскачивающий ветви деревьев? Звук газонокосилки, жужжащей на заднем плане?

Нас бомбардируют звуки и раздражители, которые мозг научился отфильтровывать, чтобы мы могли спокойно жить дальше. Выключите этот фильтр и внимательно прислушайтесь к окружающим звукам. На каких из них вам хочется сосредоточиться?

2 — Сконцентрируйте внимание на двух запахах

С запахами дело может обстоять немного сложнее, но вокруг вас должно быть что-то, на чем вы сможете сосредоточиться. Если вы находитесь дома, где большинство запахов вам знакомы, для сосредоточения можете использовать что-то вроде дезодоранта, ароматической свечи или духов.

Вы можете почувствовать запах дождя в воздухе, запахи времени года или свежескошенной травы, если вы находитесь на улице.

1 — Найдите одну вещь со вкусом

Возможно, вы захотите взять немного конфет, мятных леденцов либо что-то другое. Сосредоточьтесь на том, что вы пробуете и как это ощущается во рту. Сосредоточьтесь на размышлениях о тех элементах, которые делают эту вещь такой вкусной, и на том, как она ощущается во рту.

Повторяйте упражнение по мере необходимости.

Выполнение техники заземления 5-4-3-2-1 поможет ослабить чувства, которые пытаются подавить вас. Но не стоит ожидать, что вы сразу добьетесь идеального результата. Возможно, что триггеры, вызывающие беспокойство, все еще будут властвовать над вами некоторое время. Однако вы сразу почувствуете, как их влияние начинает ослабевать.

Аутотренировка.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 6

Тренинг «Таймменеджмент»

Цель занятия:

- Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени;
- Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Таймменеджмент».

Тайм-менеджмент — это техники и методы для управления временем. Это самоорганизация и управление собой. Тайм-менеджмент помогает человеку или компании планировать время и экономить ресурсы. Например, если завалило работой, а вы не знаете, за что браться в первую очередь, следует расставить приоритеты. Матрица Эйзенхауэра помогает разобраться, какие задачи срочные и важные, а какие просто отвлекают. Не стоит забывать и про знаменитое «правило Парето», согласно которому всего 20% усилий приносят 80% результата и наоборот.

Чем больше задуманного мы успеваем сделать, тем лучше качество нашей работы и жизни в целом. А в условиях цифровой трансформации и ускорения изменений, четкое распоряжение временем помогает сохранять

фокус на целях, не отклоняться от курса и в конечном итоге не стать «сбитым летчиком» на рынке труда.

Принципы тайм-менеджмента

Практически все существующие методы управления временем состоят из трех компонентов: приоритизации, планирования и структурирования.

Приоритизация. Чтобы выполнить задачу, нужно определить, насколько она срочная, сложная и важная, и только потом приступить к ее выполнению.

Планирование. Чтобы выполнить задачу, нужно разобраться, когда ее следует сделать и сколько времени на это уйдет.

Структурирование. Чтобы выполнить задачу, нужно понять, как отслеживать ее выполнение и результаты.

II. Практическая часть.

Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

Инструкция:

Подумайте и выпишите все занятия, которые можно определить как «поглотители» времени. Посчитайте, сколько времени они отняли у вас в течение недели? Кто больше всех отвлекал вас? Что мешало вам завершить начатое за один прием?

«Поглотители» и «ловушки» времени

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.

11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени
Заполнить таблицу.

Ваш «поглотитель времени»	Возможные причины потерь времени	Меры по устранению

Упражнение «Смятая бумага»

На примере этого упражнения очень удобно показывать результаты целеполагания. Для этого упражнения вызываем добровольца. Просим встать его в двух метрах от корзины и забросить в нее как можно больше бумаги,

сминая ее в шарик. Через минуту останавливаем его и пересчитываем бумагу. Например, получилось 20 листов (шариков).

Теперь вызываем следующего добровольца. Его задача — забросить больше 20 листов. Как правило, у него получается больше — 25–30 листов.

Теперь настал черед третьего добровольца. Вызываем его и даем вводную: «Вы видели, каких результатов достигли предыдущие участники. Как вы считаете, чего достигнете вы?»

Итоги:

Как вы думаете, мы можем соотнести это упражнение с целеполаганием?

На ваш взгляд, когда участники достигали лучших результатов — когда просто бросали бумагу, или когда перед ними стояла определенная задача? Когда эта цель была поставлена кем-то или ими самими

Упражнение «Приоритеты»

Обсуждаются следующие правила определения целей жизни:

Цели должны быть в гармонии друг с другом, не противоречить: хотите результат и одновременно отдыхать.

Цели должны быть достаточно (хотя бы на 50 %) достижимыми.

Цели должны быть разные: материальные и нематериальные, количественные и качественные – в разных сферах. Цели необходимо определять на разные промежутки времени: краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные: на неделю, месяц, год, 3 - 5 – 10 лет и т.д.

Задания для самостоятельной работы участников тренинга:

1. Определите, каковы пять главных ценностей для вас в жизни. Распределите их в порядке приоритета (4 минуты).
2. Определите, каковы в данный момент ваши три основные жизненные цели? – (1 минута).
3. Чтобы вы делали, если бы сегодня узнали, что жить вам осталось только 6 месяцев? - (2 минуты).
4. Что вы будете делать, если сегодня получите миллион евро? - (2 мин.).

5. Что вы всегда хотели сделать, но боялись попробовать? Выявляет ваши страхи. - (2 минуты).

6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности? - (2 минуты).

7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу? - (2 минуты).

8. Сформулируйте ваши цели на ближайшие 5 – 10 лет жизни.

Рефлексия.

III. Заключительная часть. Обратная связь.

Домашнее задание: прочитать книгу «Одноминутный менеджер»

Занятие 7

Тренинговое занятие «Поверь в себя»

Цель занятия:

- Помочь участникам тренинга в самореализации качеств личности, повышение самооценки.

I. Введение в занятие.

Процедура «Эмоциональная диагностика»

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам нарисованных человечков и набор карандашей, а вы раскрасите этого человечка, в соответствии с теми цветами, которые вы почувствовали в себе.

Разминка.

Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Инструкция:

Я предлагаю вам проверить, как слова и мысли влияют на состояние человека. С этой целью мы выполним следующие упражнения. Саша, вытяни, пожалуйста, вперед руку. Я буду опускать твою руку вниз, нажимая на нее сверху. Ты должен удерживать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный!» Теперь делаем то же самое, но ты должен говорить: «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, то есть тихо, уныло...

II. Основная часть.

Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам:

«Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле 21 ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру». Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать

тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

Вопросы:

Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.

Какими качествами обладает этот человек?

Это уверенный в себе человек или наоборот?

Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?

Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения. Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (знаменитость, президент РФ, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

-Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?

-Что схожего между Вами и выбранной звездой?

-Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

-Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?

-Где было легче, показывать или отгадывать?

II. Заключительная часть. Обратная связь.

Упражнение «Аплодисменты по кругу»

Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее. Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает

из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 8

Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель занятия:

- Актуализировать знания о поддержании физического здоровья педагогов

I Введение.

Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Учителя объясняют свой выбор.)

II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация.

III. Практическая часть

1. Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

2. Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем кругу, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге — хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец — раз! А это ты молодец — два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов (как правило, это упражнение проходит очень весело), повышение самооценки педагогов.

3. Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов. Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции. Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательно большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик. Инструкция. Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста. Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать

позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

4. Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности. *Материалы и оборудование:* ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы. Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему. *Ожидаемый результат:* педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

IV. Заключительная часть. Обратная связь.

Рекомендации:

Фокусируйтесь на положительных эмоциях: вспоминайте хорошее, удерживайте положительные эмоции.

Не «зацикливайтесь» на своих ошибках.

Не ругайте себя за то, что не успели сделать в течение дня, хвалите даже за маленькие успехи.

Установите приоритеты. Решите, что должно быть сделано обязательно, а что может подождать. Откажитесь от новых задач, если вам кажется, что их слишком много.

Высыпайтесь. Сон влияет как на психическое, так и на физическое здоровье. Когда человек устал, он не сможет работать в полную силу. Сон помогает мыслить более чётко, быстрее реагировать и лучше концентрироваться.

Взрослым нужно около 7 часов сна каждый день, школьникам нужно от 8 до 10,5 часов сна в сутки в зависимости от возраста. Не жертвуйте сном, чтобы успеть всё.

Регулярный сон, здоровое питание и двигательная активность могут улучшить физическое и психическое здоровье.

Запланируйте регулярное время для того, чтобы расслабиться. Возможно, вам понравится йога, медитация.

Если вы чувствуете, что вам тяжело, не можете справиться с ситуацией, обращайтесь за профессиональной помощью.

Занятие 9

Психологическая гостиная «Призвание – учитель»

Цель занятия:

-Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

Упражнение «Грецкий орех»

Каждому человеку в группе дается грецкий орех. Нужно внимательно его осмотреть и запомнить. Затем орехи складываются в общую кучу и перемешиваются (для усложнения можно добавить еще орехов). Каждый должен найти свой орех. Более сложный вариант – то же самое с закрытыми глазами. Затем у каждого по кругу спрашивается, как он определил свой орех. На обсуждении обычно говорится, что сначала все люди кажутся одинаковыми, а на самом деле очень сильно различаются. И очень часто за жесткой, некрасивой оболочкой скрывается что-то нежное и ранимое.

Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Ведущий объясняет значение каждого цвета: голубой - "как все", розовый - "как некоторые", желтый - "как никто больше".

Участникам предлагается на листках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты, при этом:

- на листке "как все" должно быть записано качество реально присущее данному человеку и объединяющее его (по его мнению) со всеми другими участниками группы;

- на листке "как некоторые" - качество, свойство характера или особенность поведения (стиля жизни и т.д), роднящее его с некоторыми, но не со всеми членами группы.

- на листке "как никто больше" - должно содержаться указание на уникальные черты данного участника, которые вообще не свойственны другим, либо значительно сильнее у участника выражены.

После заполнения листков всеми участниками группы ведущий просит всех взять в руки тот, на котором записаны черты "как все". Задача участников - в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснив, действительно ли они обладают такой же особенностью. На общение дается 2-3 минуты, затем организуется общее обсуждение.

Таким же образом - листочки "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. Если условия не выполнены, нужно написать другое качество и также подвергнуть его проверке.

С листочками "как никто больше" работа организуется в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе.

Резюме: Упражнение проходит довольно лирично и искренне. Оно позволяет участникам увидеть себя как некоторое "единство непохожих":

каждый может обрести поддержку и в тоже время подчеркнуть свою индивидуальность.

Упражнение «Я учусь у тебя»

Цель: поддержание положительно эмоционального настроения друг к другу.

Ведущий: Уважаемые коллеги, приглашаю всех встать в круг, я буду бросать каждому из вас мяч со словами: «Я учусь у тебя...». при этом называю профессиональное или личностное качество человека, которое действительно мне нравится у этого человека. Задача принявшего мяч – подтвердить высказанную мысль: «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику. Например: «Оксана Сергеевна, я учусь у тебя терпению». А.С: «Да, у меня можно этому научиться».

II. Основная часть.

Упражнение «Моя копилка»

Участникам предлагается нарисовать копилку и поместить туда написанные на листочках свои профессиональные навыки и умения.

Обсуждение.

Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале. Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

- сходить с детьми в театр, обсудить спектакль
- поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

- провести беседу, поговорить «по душам»
- организовать ролевою игру

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попорченной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

- Утро вечера мудренее.
- Чужая душа – потемки.
- Видно птицу по полету.
- Без обеда не красна беседа.
- Дорога ложка к обеду.
- Всякий молодец на свой образец.
- На хороший цветок летит и мотылек.
- Как проживешь, так и прослывешь.
- Кто везде – тот нигде.
- Молодость плечами крепче, старость – головою

Упражнение «Вверх по радуге»

Сидя на стульях, все закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, как они взбираются вверх по радуге (преодолевая сопротивление, борясь с недостатками), а на выходе - съезжают с нее, как с горки (избавляясь от недостатков). Повторить 3 - 4 раза.

Обсудить, что чувствовали, и объяснить участникам значение расслабления.

III Рефлексия.

Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...». Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье.

Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 10

Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель занятия:

- Сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.

I. Введение, приветствие

II. Практическая часть.

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены). Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Упражнение «Ластик»

Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических

расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации. Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

3. Упражнение «Моечная машина»

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу.

Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств.

(В кругу, сидя на стульях). Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга.

Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество. При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру! Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество? Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

5. Упражнение «Пять добрых слов»

Оборудование: листы бумаги, ручки
Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек. Задание. Каждый из вас должен: обведите свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напишите свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева. В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу. Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами». Обсуждение: Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»? Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

Повторное тестирование по методикам.

II. Заключительная часть. Обратная связь.

Притча о колодеце

Притча о колодеце
А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей. Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно. Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть»

новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю». Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец. Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот... Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Упражнение «Мишень»

Инструкция. А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

Список литературы

1. Аржанникова А.Г., Синдром эмоционального сгорания. Что делать?/З. Бартенева, Е. Демченко, Р. Хамидуллин. – М.: Глобус, 2017г. – 31 с.
2. Бойко В.В. Психоэнергетика/ – Пб.: Питер, 2008. - 416 с.
3. Санд. И.,Компас эмоций: Как разобраться в своих чувствах/ - «Алытина Диджитал»,2016. - 99 с.
4. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. - М.: Учитель, 2017. -530с.
5. Богославец, Лариса Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений / Лариса Богославец. - Москва: РГГУ, 2018. - 156 с.
6. Долгова В.И., Шумакова О.А., Латюшин Я.В. Учебно-методический комплекс по практике в педагогическом училище /. – Челябинск.:, 2004. – 92с. (с. 71-74).
7. Синдром профессионального выгорания: профилактика и коррекция. Методическое пособие/ – Калуга.: Научно-методический образовательный инновационный центр «Здоровье», 2013. - 17с.
8. Корчуганова И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска (Методическое пособие)./ Под науч. Ред. профессора С.А. Лисицына, С.В. Тарасова/ - СПб.: ЛОИРО, 2006. – 172 с. (с. 87-89)