Содержание

Введение	3
1. Теоретические подходы к изучению профилактики профессиональных	
деформаций личности педагогов	7
1.1. Понятие, структура и виды профессиональной деформации	
личности	7
1.2. Проблемы профессиональной деформации личности педагогов	17
1.3. Психологическая профилактика и коррекция профессиональных	
деформаций личности педагогов	24
Выводы по первой главе	35
2. Опытно-экспериментальная работа по профилактике	
профессиональных деформаций педагогов	37
2.1. Диагностика профессиональной деформации педагогов	37
2.2. Система работы по профилактике профессиональной деформации	
в педагогической деятельности (коррекционно-развивающая программа).	46
2.3. Оценка эффективности апробации коррекционно-развивающей	
программы профилактики профессиональных деформаций педагогов	53
Заключение	57
Список литературы	58
Приложения	63

Введение

В условиях трансформирования системы образования все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, навыкам и умениям педагога, но также и к уровню его психологического самочувствия и личностного саморазвития. При многолетнем выполнении любой профессиональной деятельности происходит деформация личности, снижающая эффективность выполнения трудовых функций. Наиболее сильно это проявляется в сфере образования и во всех профессиях социономического типа.

B современной науке учеными основательно изучены профессиональные деформации у представителей различных профессий. В современной научной литературе представлены исследования взаимовлияния профессиональной деятельности И ee субъекта, психологические характеристики педагогического труда (Дружилова С.А., Ивановой Е.Н., Митиной Л.М., Осницкого А.К., Пряжниковой Е.Ю., Реана А.А. и др.). Учеными профессионального регресса изучены явления педагогов, педагогов-психологов (Митина Л.М., и др.). Появились научные психопрофилактики и психокоррекции профессиональной работы по деформации при профессионализации (Бессонова Л.А., Майорова Т.Е., Ноженкина О.С., Павлова Л.С., Прокопцева Н.В., Селезнева Ю.В., Темиров Т.В., и др.).

Профессия педагога является одной из самых социально значимых и массовых профессий. Высокая модальность и экспрессивность заложены в специфике педагогической деятельности, предполагающей активное личностное общение с огромным количеством людей при повышенной ответственности за его качество. Характеристикой современного этапа модернизации отечественного образования является, с одной стороны, повышение требований к педагогам, а с другой стороны, сложными социально-экономическими условиями быта и труда большей части

российских педагогов. В связи с этим одно из первых мест в группе риска профессионально-личностной деформации занимают именно педагоги. Под деформацией профессиональной личности подразумевается личностных качеств, которое происходит В процессе выполнения профессиональных обязанностей. Данные изменения могут проявляться в физическом образе, манерах поведения и профессиональном жаргоне. Профессиональная деятельность и индивидуальные качества изменяют уровень проявления профессионально значимых свойств, и это оказывает негативное влияние на качество деятельности. Несмотря на то, что профессионального становления представителей исследования профессий достаточно широко представлены в научной литературе, основательно проработанные и завершенные труды, посвященных проблеме профилактике профессиональных деформаций у педагогов на данном этапе развития психологической науки представлены мало.

Профессиональная деятельность педагога относится группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь детей и подростков. Стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в социального взаимодействия процессе сложного cвоспитанниками, родителями, постоянное проникновение в суть социальных проблем учеников, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагога. Подытоживая всё выше перечисленное, можно сделать вывод, что долгое пребывание в профессии и влияние специфики профессиональной траекторию профессионального деятельности изменяет развития обуславливает И развитие у педагога профессиональной появление деформации. По этой причине возникла МЫ считаем, ЧТО острая необходимость исследовать психологические особенности профессиональной деформации педагога, ее структуру и особенности, а разработать программу ПО профилактике профессиональной также деформации.

Цель исследования — изучить психологические особенности профессиональной деформации педагога и разработать пути профилактики деформаций.

Объект исследования – профессиональная деформация в педагогической деятельности.

Предмет исследования –профилактика профессиональной деформации педагога.

Задачи исследования:

- Рассмотреть понятие, структуру, виды профессиональной деформации личности;
- Изучить проблемы профессиональной деформации личности педагогов;
- Провести анализ психологической профилактики профессиональных деформаций личности педагогов;
- Организовать и провести опытно-экспериментальную работу по профилактике профессиональной деформации в педагогической деятельности;
- Провести оценку эффективности апробации программы профилактики профессиональных деформаций педагогов.

Гипотезы исследования - профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Используемые в работе методы исследования: метод теоретического анализа (анализ психологической, педагогической литературы по изучаемой проблеме), при констатирующем и контрольном этапе эксперимента были использованы эмпирические методы (тестирование, анкетирование, формирующего количественный, качественный анализ), методы эксперимента (основа - интерактивные тренинговые занятия, в которые упражнения из психогимнастики, входят коммуникативные игры и упражнения, мини-лекции, релаксационный метод), а так же математикостатистические методы обработки полученных данных исследования, включающие в себя описательную статистику.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная программа может быть использована психологами при организации и проведении работы по преодолению психологических проблем педагогов в условиях основного образования.

Глава 1. Теоретические подходы к изучению профилактики профессиональных деформаций личности педагогов

1.1. Понятие, структура и виды профессиональной деформации личности

В соответствии с энциклопедическим словарем по психологии и педагогике под профессиональной деформацией личности понимают изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональных обязанностей.

В настоящее время в специальной научной литературе отсутствует единый подход для определения содержания термина «профессиональная деформация». Сложности раскрытия природы данного понятия связаны, в первую очередь, со сложностью структуры, а также с многообразием связей между формами проявления деформации в процессе профессиональной деятельности и их личностной сущностью. [11]

П. Сорокин впервые ввёл термин «профессиональная деформация» для обозначения негативного воздействия профессиональной деятельности на индивида. Профессиональная деформация описывалась в трудах таких учёных, как А. К. Маркова, С. Г. Геллерштейн и Э. Ф. Зеер. Доктор М. Боухал и профессор Р. Конечный (60-е гг. ХХ века) полагали, что склонность человека К деформации встречается определённых профессий, «представители коих обладают трудно контролируемой трудно И ограничиваемой властью».

В исследовательских работах наряду с термином «профессиональная деформация» используются в том же значении такие термины, как «профессиональная деградация» и «профессиональная деструкция». Под деградацией понимают изменение в сторону ухудшения, утрату ранее накопленных профессиональных свойств. Деструкция представляет собой разрушение сложившейся структуры. Деформация есть изменение в

результате воздействия внешних и внутренних факторов. В нашем исследовании наиболее целесообразным считаем использование термина «профессиональная деформация», так как речь идет об изменении, нарушении целостности личности, снижении ее адаптивности и продуктивности деятельности в целом под влиянием внешних и внутренних факторов. В советской психологии труда профессиональная деформация определяется как всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и носящий стойкий характер. [14]

- По Э.Ф. Зееру профессиональные деформации определяются как накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности что, по его мнению, отрицательно сказывается на взаимодействии с другими участниками данного процесса и эффективности труда, а также отражается на развитии личности. [20]
- Э.Э. Сыманюк считает, что профессиональная деформация это разрушение, изменение сложившейся психологической структуры личности в процессе выполнения профессионального труда. [43]
- В.Е. Орёл утверждает, что «...существуют какие-то оптимальные пределы профессионализации человека, в которых осуществляется положительное влияние на его психические особенности. За этими пределами влияние может носить отрицательный характер. Данное явление мы называем профессиональной деформацией личности». [32]
- Р.М. Грановская и В.А. Хоминский считают, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Изначально стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, а затем, когда они начинают доминировать восприятие ситуации становиться упрощенным, появляется излишняя уверенность в непогрешимости используемых методов, что снижает гибкость мышления. [15]
- Е.И. Рогов предлагает называть профессиональными деформациями личности такие ее изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной деятельности и проявляются в

абсолютизации труда как единственно достойной формы активности, а также в возникновении жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из трудовой сферы в иные условия, когда человек не способен перестраивать свое поведение адекватно меняющимся условиям. [40]

Многие ученые изучают феномен профессиональной деформации с позиции адаптивности личности в профессиональной деятельности. Так, Т.А. Жалагина рассматривает профессиональную деформацию как многоуровневую систему адаптации преподавателя к социуму, определяя исследуемый феномен как отклоняющийся OT общепринятых профессиональных профессиональнонравственных норм, ПУТЬ И личностного развития. [19]

А.В. Осницкий рассматривает профессиональную дезадаптацию как профессиональную деформацию, возникшую в результате рассогласования между имеющейся у личности адаптированностью, и требуемой в процессе профессионально становления. [33]

Стоит рассмотреть и структуру профессиональной деформации личности.

Профессиональная деформация имеет свою структуру, выделяют также различные виды профессиональной деформации. В структуре профессиональной деформации выделяют скорость, широту, глубину и степень.

Скорость профессиональной деформации индивидуальна для каждого человека и зависит как от личностных особенностей, так и от факторов среды. Темпы деформаций несколько возрастают после двух лет и значительно увеличиваются после пяти лет работы. Явные признаки деформации отмечаются у значительной части сотрудников, работающих свыше десяти лет. Более глубокая деформация наступает в последующий период работы - после десяти лет работы. Однако эти цифры можно считать условными, так как скорость деформации зависит от того, насколько человек предрасположен к ее возникновению, а предшествую-щей

деятельностью была подготовлена почва для негативных изменений.

Широта деформации характеризуется наличием тех или иных видов негативных изменений, а также поражением сфер личности: интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой.

Глубина деформации показывает, насколько возможна коррекция негативных изменений от начальной стадии деформации до проявления комплекса социально-профессиональной неадекватности личности сотрудника и последующей ее деградации, когда профилактические и коррекционные мероприятия неэффективны.

Научные работы многих авторов посвящены изучению механизма возникновения профессиональной деформации личности. Можно отметить таких авторов, как С.П. Безносов, Р.М. Грановская; Э.Ф. Зеер; А.К. Маркова и др.

Э.Ф. 3eep, изучая механизм возникновения профессиональной деформации, пришел к выводу, что пусковым механизмом деформации самостоятельную становятся ожидания на стадии вхождения В профессиональную жизнь. Это связано с тем, что профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Уже первые трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности. При неконструктивном разрешении возникающих проблем в процессе адаптации на этапе вхождения в профессиональную деятельность возможно возникновение и развитие деформаций. [20]

С.П. Безносов механизм появления профессиональной деформации анализирует с позиции процессов согласования, конфликта или борьбы между личностью и субъектом как составляющими единой структуры индивидуальности в соотнесении этих норм в конкретной ситуации. Нарушение функционирования такого механизма проявляется в

ненормальном переносе деятельностных норм в сферу личного общения, поведения, быта. [6]

У профессиональной деформации может быть очень сложная динамика проявлений в трудовой деятельности, она может затрагивать разные стороны психики: когнитивную, мотивационную, а также сферу Результатом профессиональной деформации могут личностных качеств. выступать специфические представления И установки, появление определённых личностных черт. Возникновение деформации разных структур личности возможно в результате прогрессивного развития определённых черт характера и познавательных образований, а также мотивов вследствие высокого уровня специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик обуславливает их проявление не только в профессиональной деятельности человека, но и в других сферах жизни. При ЭТОМ выполнение профессиональных обязанностей существенно не страдает.

Профессиональная деформация может затрагивать мотивационную сферу, что выражается в слишком сильной увлеченности какой-то профессиональной деятельностью при снижении интереса к прочим сферам жизни. «Трудоголизм» является самым известным примером данной деформации. В этом случае большую часть времени человек проводит на работе, думает и говорит только о работе, при этом теряет интерес к другим сферам своей жизни. При «трудоголизме» труд – это своего рода «защита», попытка личности уйти от возникающих жизненных проблем и трудностей. С другой стороны, человек может очень эффективно работать в какой-то области и посвящать этому всё время, и, как результат, у него отсутствуют активности в прочих сферах жизни. Профессиональная интересы, деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-то одной профессиональной сфере. Человек ограничивает свои познания необходимым для эффективного выполнения работы объемом, при этом демонстрируя полную неосведомленность в прочих сферах. [10]

Профессиональная деформация личностных особенностей может появится также в результате чрезмерного развития одного качества, эффективного необходимого ДЛЯ выполнения профессиональных обязанностей при распространении его влияния на «непрофессиональную» сферу жизни человека. Это находит отражение в профессиональных Они являются определённым стереотипах И установках. уровнем мастерства проявляться достигнутого И ΜΟΓΥΤ В знаниях, автоматизированных навыках и умениях, а также в подсознательных которые не загружают сознание. Негативное действие установках, стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности. [22]

Согласно Е.И. Рогову выделяют четыре вида профессиональной деформации, а именно: [38]

- Общепрофессиональные деформации. К ним относятся деформации, свойственные работникам конкретной профессии. К примеру, работникам правоохранительных органов присущ синдром «асоциальной перцепции», когда каждый индивид воспринимается потенциальным нарушителем;
- Специальные профессиональные деформации. К ним относятся деформации, возникающие в процессе специализации. К примеру, у прокурора это обвинительная способность, а у адвоката изворотливость.
- Профессионально-типологические деформации. К ним относятся деформации, которые связаны с наложением на человека определенных психологических качеств, отражающихся на структуре профессиональной деятельности;
- Индивидуальные деформации. К ним относятся деформации,
 присущие работникам различных профессий, обусловленные
 чрезмерным развитием профессиональных качеств. Впоследствии они

приводят к появлению сверх качеств (к примеру, сверх ответственности и трудового фанатизма).

Возникновению профессиональных деформаций могут способствовать такие факторы:

- высокий уровень ответственности за результаты профессиональной деятельности;
- увеличение объема материала, который требуется усвоить;
- перегрузки и частые непредвиденные ситуации;
- боязнь неудач и ошибок;
- трудности в семье, связанные с профессиональной деятельностью (проверка работ дома, дополнительные дела во внерабочее время и пр.);
- сужение профессиональных интересов до узкой области специализации;
- высокий темп жизни;
- аддикция, навязчивая потребность человека в работе;
- необходимость регулярных подработок;
- вечное стремление к конкуренции;
- неспособность к расслаблению;
- нехватка времени, участие в разных видах общественной деятельности.
 [25]

Для феномена осмысления И всестороннего понимания профессиональной деформации очень важно изучить все факторы, обуславливающие ее развитие. Ряд исследователей (Э.Ф. Зеер, Л.И. Анциферова, Е.Ю. Пряжникова и многие другие), выделяют три главные группы факторов:

 Объективные. Они связаны с социально-профессиональной средой и обусловлены характером профессии и имиджем, профессиональнопространственной средой, социально-экономической ситуацией.

- Субъективные. Они обусловлены характером профессиональных отношений и особенностями личности.
- Объективно-субъективные. Они обусловлены профессионализмом руководителя, качеством управления и организацией рабочего процесса.
 - 1. Рассмотрим первую группу факторов:
- 1) Ухудшение социально-экономических условий жизни. Сюда относится: неудовлетворительная заработная плата; сокращение рабочих мест; ликвидация предприятия; переезд и прочие. Б.А. Сосновская считает, что социальная нестабильность сказывается на уровне профессионализма, развитии самосознания, интеллектуальных возможностях, тем самым увеличивая критические ситуации в жизни индивида.
- 2) Возрастные психологические изменения. Выделяют следующие виды психологического старения: социально-психологическое (проявляющееся возрастанием потребности в одобрении, ослаблением интеллектуальных процессов И пр.); нравственно-эстетическое (выражающееся в скептическом отношении к молодежи, навязчивом преувеличении заслуг собственного морализировании, поколения); профессиональное (выражающееся в сложностях адаптации к переменчивым условиям, невосприимчивости к разнообразным нововведениям, снижении скорости выполнения профессиональных функций).
- 3) Эмоциональная напряженность. Высокая эмоциогенность в педагогической сфере, приводит к развитию профессионального стресса, формированию синдрома «эмоционального выгорания».
- 4) Разные формы психологических защит. Психическая напряженность педагогической деятельности часто сопровождается отрицательными эмоциями, деструкциями ожидания. В таких случаях включаются защитные механизмы психики: рационализация, отрицание, проекция, отчуждение, идентификация.

- 5) Образование стереотипов профессионального поведения. Стереотипизация вносит значительные искажения отражение профессиональной действительности И порождает различные психологические барьеры. А.В. Филиппов выделяет несколько типов психологических барьеров: организационно-психологические; психологические; когнитивно-психологические; психомоторные.
- 6) Случайные события и неблагоприятные обстоятельства. Это нарушение реализации профессиональных планов, нарушение привычного течения профессиональной жизни, ситуация невозможности прежнего состояния.
- 2. Группа субъективных факторов представлена внутренними условиями развития личности, сниженной активностью, необходимой для саморазвития, а также психологическими качествами (агрессивность, пассивность и др.), психофизиологическими свойствами личности (ригидностью, экстернальностью и др.).
- 1) Неосознаваемые и осознаваемые неудачные мотивы выбора. Уже на стадии профессиональной подготовки у адептов выявлены такие негативные изменения личности, как эмоциональная апатия, деперсонализация и ряд других негативных изменений, что является профессиональным неудовлетворенности образованием следствием И профессиональной подготовкой.
- 2) Деструкции ожидания. Неудачный опыт адаптации, несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности приводит к профессиональной дезадаптации, что создает предпосылки развитию негативных изменений личности молодого специалиста.
- 3) Снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы. Многие виды трудовой деятельности не требуют от работника решения сложных и важных интеллектуальных задач, связанных с производственной необходимостью. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают.

- 4) Индивидуальный «предел» развития работника. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.
- 5) Акцентуации характера. В процессе выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются. Вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности, трансформируются в профессиональные деформации специалиста.
- 3. Объективно-субъективные факторы детерминации профессиональных деформаций представлены следующим образом:
- 1) Организация профессионального процесса, качество управления и профессионализм руководителя.
- 2) Внешняя и внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности. Внешняя оценка успешности опирается на результативность работы. Внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности является результатом соотнесения вознаграждения за труд с представлениями личности о результативности своего труда.

К профессиональным деформациям у молодых специалистов могут привести: высокая напряженность, вызванная спецификой работы; неуверенность и боязнь допустить ошибку; боязнь произвести плохое впечатление. В случае педагогов старшего возраста профессиональная деформация может быть вызвана подозрительностью, непониманием, отсутствием желания прикладывать усилия для развития коллектива и всей организации, недоверием друг к другу. Как существенный фактор, влияющий на появление профессиональной деформации, педагоги выделяют состояние хронического стресса, вызванного напряженностью, активными межличностными взаимодействиями и негативными психологическими переживаниями. Можно выделить профессиональные деформации, которые в большей степени влияют на личностные качества, то есть негативные изменения черт характера, которые проявляются как на профессиональном уровне, так и в повседневной жизни. [21]

Следовательно, профессиональная деформация – это сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и негативную характеристику, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную личности. Профессиональная деформация может проявляться на разных уровнях и носить как устойчивый, так и эпизодический характер. По ученых, мнению специфические изменения наиболее выражены коммуникативных и умственных видах труда, B TOM педагогической деятельности. Выделяют разные виды профессиональной деформации. Она также имеет структуру, в которой выделяют глубину, широту, скорость и степень. К видам профессиональной деформации относятся: общепрофессиональные, специальные, типологические И индивидуальные.

Говоря о профессиональной деформации, подразумевают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной деятельности и приводящую к становлению специфически-профессионального типа личности. После выхода индивида из профессиональной ситуации естественное «выправление» не происходит, а потому он продолжает нести «деформирующий отпечаток» профессии даже в своей личной жизни.

1.2. Проблемы профессиональной деформации личности педагогов

Педагогическая деятельность имеет черты, общие с любой деятельностью, и вместе с тем отличается рядом особенностей. Педагогическая деятельность, как и всякая иная деятельность, представляет

собой систему, имеющую определенную структуру, внутренние переходы и превращения.

В рамках педагогической деятельности специалист сталкивается с рядом объективных и субъективных затруднений. Как отмечает Маркова А.К., к объективным трудностям можно отнести реальную сложность педагогической ситуаций, изначально не зависящих от учителя (новый класс, «трудный класс», неразработанность методических, дидактических средств и т.д.).

К субъективным же трудностям относятся:

- Отсутствие адекватных средств педагогической деятельности и общения (начинающий учитель).
- Отсутствие адекватных средств деятельности в случае, когда ситуация настолько изменилась, что учитель не готов к ней (к примеру, педагог не готов к дифференцированной работе с учениками на занятиях различных уровней сложности).
- Наличие у учителя психологических состояний, делающих невозможным использование определенных способов общения и педагогической деятельности (страх, тревожность, неуверенность, неудовлетворенность, напряженность, фрустрация и пр.)

Кроме этого к специфическим трудностям педагогической деятельности можно отнести такие, как ненормированный рабочий день, высокий уровень личностной ответственности, работа в женском коллективе, низкий уровень зарплаты, множество «бумажной» работы, не связанной с педагогической деятельностью (рабочие программы, конспекты, заполнение бумажного и электронного журналов, многочисленные отчеты о собственной деятельности). [18]

Так, в 2012 году в Пермском крае было проведено исследование среди педагогов. В исследовании приняли участие 689 педагогов, подготовивших участников регионального этапа Всероссийских предметных олимпиад школьников.

Опрос среди учителей показал, что педагоги главными из недостатков отмечают: невысокий уровень зарплаты (78%) и низкий престиж работы в обществе (13%), высокие умственные и физические нагрузки (6%), необходимость ведения отчётности (классные журналы, отчёты педагогов и т.д.) (1%), Сложность работы с детьми (1%). Из преимуществ работы, выделенных учителями можно отметить возможность работать с детьми 14%, высокая полезность учительского труда для общества 3%, гарантированная занятость 34%, гибкий график работы 1%, отсутствие конкуренции на рынке труда 4%, стабильный источник дохода 44%, хороший коллектив 1%.

Таким образом, мы видим, насколько сложной является педагогическая деятельность, что не может не приводить в итоге к формированию профессиональных деформаций личности.

Проблемой профессиональной деформации личности педагогов занимались такие исследователи, как А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, М.Я. Басов, С.А. Дружилов, Е.Н. Иванова, А.К. Осницкий, Е.Ю. Пряжникова, А.А. Реан и др.

Независимо выполняемой работы, профессиональная вида деятельность каждого учителя в образовательном заведении относится к профессиям, имеющим повышенную моральную ответственность за жизнь и здоровье детей, подростков, класса и учебной группы. По роду деятельности, педагоги образовательных учебных заведений вовлечены в долговременное напряженное общение с коллегами и учениками. Профессиональный труд учителя отличается высокой эмоциональной напряженностью. В связи с этим, педагогической деятельности присущи профессиональные деформации. [17]

Изучая параметры профессиональной деформации личности, одни ученые предпринимают попытки классифицировать признаки изучаемого феномена по психологическим основаниям, таким как: психические процессы, восприятие, оценки состояния и свойства характера личности и т.п., другие в качестве критерия обозначают глубину деформированности

личности, степень широты, степень устойчивости и скорость наступления деформации личности.

По мнению исследователей Ю.С. Тюнникова и М.А. Мазниченко, деформирующими педагогическую деятельность свойствами обладают педагогические фобии и педагогические мании. Педагогическая фобия рассматривается ими как боязнь педагогических объектов, явлений или действий, которые приводят к избеганию ситуаций, связанных с отрицательным переживанием. Педагогическая мания представляется исследователями как чрезмерное увлечение педагога, какой-либо идеей, при игнорировании других, что существенно ограничивает педагогическую деятельность. [34]

В работах Ю.В. Селезневой представлены показатели профессиональной деформации педагогов дошкольных образовательных учреждений. Согласно автору, при увеличении стажа работы, а также под влиянием особенностей профессиональной деятельности, у преподавателей наблюдается изменение выраженности и представленности используемых психологических защит со смещением от незрелых защитных стратегий к защитам более зрелого типа; преобладание приспособительного поведения в конфликтных ситуациях; обострение акцентуаций личностных черт. [42]

Анализ психолого-педагогических исследований феномена профессиональной деформации, позволил выделить ряд тех, которые, по мнению ученых, свойственны педагогам и сопровождают процесс профессионализации в педагогической деятельности (Т.А. Жалагина, Э.Ф. Зеер, А.В. Козлова, Е.И. Рогов, Э.Э. Сыманюк и др.).

Классификация деформаций в педагогической деятельности и их проявления.

Авторитарность - централизация всего учебно-воспитательного процесса, единоличное осуществление управленческих функций, использование преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний, властная манера поведения; снижение рефлексии — самоанализа и

самоконтроля педагога.

Демонстративность - завышенная самооценка, эмоционально окрашенное поведение, желание нравиться, стремление быть на виду, проявить себя определяют стиль поведения, становясь средством самоутверждения.

Дидактичность - стереотипы мышления, речевые шаблоны, нравоучение и назидательность, проявляются также за пределами учебного заведения: в семье, неформальном общении, часто приобретает характер профессионального занудства.

Педагогический догматизм - склонность к упрощению проблем, самоуверенность, игнорировании психолого-педагогических теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, снижение общего интеллекта.

Доминантность - подавление других и самоутверждение за счет своих учеников.

Педагогическая индифферентность - эмоциональная сухость, игнорирование индивидуальных особенностей учащихся; педагогическое равнодушие.

Консерватизм - стереотипные приемы педагогического воздействия, постепенно превращающиеся в штампы.

Педагогическая агрессия - враждебное отношение к нерадивым и неуспевающим учащимся, приверженность к «карательным» педагогическим воздействиям, требование безоговорочного подчинения педагогу.

Ролевой экспансионизм - тотальная погруженность в профессию, фиксация на собственных педагогических проблемах и трудностях, неспособность и нежелание понять другого человека, преобладают обвинительные и назидательные высказывания, безапелляционные суждения.

Социальное лицемерие - стереотипизация морального поведения,

возрастная идеализация жизненного опыта.

Поведенческий трансфер - формирование черт ролевого ненормативного поведения и качеств, присущих воспитанникам, учащимся (агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость).

Информационная пассивность личности - нежелание совершенствовать навыки работы с информацией и повышать свою информационную компетентность, прекращение своего профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного количества информации и методической базы.

Выученная беспомощность - мотив личного развития, роста и овладения компетентностью подменяется систематической демонстрацией собственной беспомощности, перекладыванием решения всех своих проблем на окружающих людей.

Монологизм - угасанием способности к диалогу, псевдодиалог изобилует речевыми штампами, характерно эталонное оценивание высказываний учеников.

Формализм - формальное отношение к работе, отсутствие творчества, фантазии, выполнение работы по принципу «лишь бы отстали».

Кроме этого выделяют и неадекватную самооценку, некомпетентность личности педагогов. [28]

Таким образом, в педагогической деятельности деформация может осуществляться во всех направлениях профессионального развития. В сфере личности деформация проявляется в нарушении адаптации, целостности, что в итоге приводит к несоответствию личности профессиональным нормам специалиста. В сфере деятельности утрачивается возможность реализовывать свои навыки, знания и умения; нарушаются функции самоконтроля. В сфере профессионального общения происходит утрата навыков взаимодействия с окружающими, сужается круг общения, повышается конфликтность, снижается коммуникативная толерантность.

Как указывал Е.И. Рогов, в профессиональной деятельности педагога можно выделить общепедагогические деформации, являющиеся сходными изменениями личности у всех представителей педагогической деятельности. При наличии этого типа деформации все педагоги, которые отличаются преподаваемыми предметами, учебными заведениями, педагогическими взглядами, характером и темпераментом, становятся похожими между собой. [39]

Специфические деформации педагогической деятельности Е.И. Рогов называет предметными, обусловленными особенностями преподаваемого предмета. Со стороны достаточно легко определить, какой именно предмет преподает тот или иной учитель. К примеру, по внешним признакам можно определить, это учитель математики, физкультуры, или русского языка.

Типологические деформации в педагогической деятельности – это результат слияния особенностей личности педагога и соответствующих функционального строения педагогической деятельности целостные поведенческие комплексы. Опытным путём Е.И. Рогов выделил четыре следующих типологических комплекса: 1) коммуникатор (учитель, склонный к излишней говорливости, общительности, сокращению дистанции с партнёром, а также обращение к нему как к неопытному); 2) организатор (слишком активный учитель, который склонен вмешиваться в личную жизнь окружающих и стремится научить всех как «правильно жить»); интеллигент или просветитель (учитель, у которого в связи с длительным пребыванием в профессии может выработаться склонность к мудрствованию, рассуждениям, который может стать «морализатором»); 4) предметник (учитель, у которого изменения личности определяются преподаваемой дисциплиной). Педагоги этого типа ненормально применяют наукообразные методы поведения и оценивания окружающих сквозь призму их собственных знаний предмета. Этот тип профессиональных отклонений является особым уровнем, который называется специфическим.

Индивидуальные деформации вызваны изменением в структуре самой личности. Личность и профессия проходят психологическое сращивание, при котором очень сильно развиваются выборочные профессиональные качества, преобразуясь в акцентуации или сверхкачества. Данные деформации могут проявляться в сверхответственности, трудовом фанатизме и пр. [19]

В педагогической деятельности профессиональные деформации распространяются во всех направлениях профессионализации. В сфере деятельности может происходить становление негибких, жестких стереотипов. В сфере личности деформации приобретают характер акцентуаций, а в отношении объекта деятельности происходит типизация по видам, которые впоследствии И определяют систему действий соответственно данному типу. Появление и дальнейшее развитие выше перечисленных деформаций вызывает конфликты, кризисы, психическую напряженность, снижение эффективности профессиональной деятельности, неудовлетворенность собственной жизнью, своим социальным окружением.

1.3. Психологическая профилактика и коррекция профессиональных деформаций личности педагогов

В связи с глобальными изменениями в отечественной образования, перед школьными педагогами-психологами открываются всё большие возможности их деятельности и направления работы. Работа со школьным педагогическим составом – одно из направлений работы психолога в школе. При переходе на Федеральные государственные образовательные стандарты в обучении, можно наблюдать потребность в работе с учителями не только как личное предпочтение, но и как обязательную составляющую образовательного процесса. Одна из основных задач психолога, который работает с педагогами, – формирование этики взаимоотношений внутри Психолог ответственный коллектива. 3a поддержание взаимоотношений, которые бы способствовали таких

эффективному выполнению педагогами их функций. В случае возникновения конфликтов, вина в определённой степени лежит и на психологе. [35]

Есть различные способы регулирования этих отношений:

Систематическое изучение мнения педагогов о степени их удовлетворенности своим трудом и о взаимоотношениях в педагогическом коллективе. Это поможет предупредить возникновение конфликта.

Целенаправленная организация работы с педагогами и прочими работниками школы, направленная на повышение этико-педагогической культуры. Данная работа должна содержать: компетентную консультативную помощь; психологический анализ этических аспектов педагогической деятельности.

Авторитетный и этически выдержанный контроль, дифференцированный с учетом психологических особенностей любого члена коллектива.

Представим одну из моделей взаимодействия психолога с педагогическим коллективом.

Таблица 1 Взаимодействие психологов с педагогическим коллективом

Направления	Цель	Виды деятельности
-	цель	Биды деятельности
деятельности		
Организационно	Оптимизировать	– психологическая аргументация принципов
_	воспитательно -	дидактической системы в процессе обучении и
координационна	образовательный	воспитании учеников;
я работа.	процесс	– проведение общей координации по
		взаимодействию между участниками
		воспитательно-образовательного процесса с целью
		обеспечить системный подход к развитию с
		учетом задач всех возрастных этапов
Профилактическ	Создать условия	– профилактика конфликтов в педагогическом
ая работа	психологической	коллективе;
	комфортности в	– профилактика профессиональных деформаций и
	педагогическом	эмоционального выгорания;
	коллективе.	– психопрофилактическая работа с учителями по
		вопросам воспитания, обучения и развития
		учеников

Пуратура оттуга	Doonyymy	
Диагностико –	Развить	– создание условий для осознания уровня
аналитическая	профессиональну	реализованности учителями творческого
работа.	ю рефлексию в	потенциала;
	процессе	– выявление степени психологической
	образовательной	комфортности в коллективе;
	работы с	– выявление уровня креативности учителей;
	учащимися.	– изучение воспитательного, обучающего и
		развивающего потенциала педагогического
		коллектива.
Методическая	Разработать,	– разработка методического инструментария по
работа.	испытать и	развитию творческих и деятельностных
	внедрить	способностей личности;
	методическое	– разработка тренингов и деловых игр по
	обеспечение	развитию творческого потенциала и
	психологической	деятельностных способностей личности;
	поддержки	– психологическая поддержка открытых учебных
	педагогического	занятий
	процесса.	
Информационно	Повысить уровень	 создание предпосылок к овладению
	компетентности	психологическими знаниями;
просветительска	учителей.	- создание условий для профессионального и
я работа.		личностного самоопределения учителей;
		– создание условий для формирования
		потребности у педагогов в саморазвитии,
		самопознании и самосовершенствовании;
		- создание условий для формирования у педагогов
		мотивационной основы творческой работы с
		учащимися
Консультационн	Осуществлять	 индивидуальное психологическое
ая работа.	личностно –	консультирование по вопросам учебно-
wii puootu.	ориентированный	воспитательного процесса и другим вопросам
	подход	делини вопросын
	подлод	

В психологическом плане деятельность педагогов представляет собой один из самых напряженных видов социальной деятельности. При взаимодействии на протяжении значительного количества времени, участники педагогического процесса начинают существенно влиять друг на друга. Причем ответственность за данное взаимодействие, его качество и результативность полностью возлагается на учителя. [37]

Определённые обстоятельства могут затруднять педагогическое взаимодействие. Это могут быть субъективные и объективные причины, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями человека, содержанием педагогической деятельности, спецификой адаптации/дезадаптации личности, педагогическим стажем. При этом

нарушение взаимодействия в педагогическом общении детерминируется несколькими причинами. В качестве одной из таких причин учителя выделяют грубость учащихся, издевательства и оскорбления, повлиять на которые можно лишь прибегнув к строгому и порой даже жесткому обращению. [4]

Педагогическое общение в результате организации такого рода ситуации деформируется. Стандартными проявлениями этой деформации являются саркастическое высмеивание ученика, вербальная демонстрация пренебрежения К личности ребёнка, что является Ha насилием. овладения профессиональной психологическим этапе деятельность, а также при её дальнейшем выполнении, личностный профиль специалиста искажается. Это связано с тем, что для определённых видов труда не требуется всё многообразие способностей и личностных качеств, невостребованными остаются ресурсные возможности индивида. [11]

В случае социально-психологической деформации личности учителя вырабатывается насильственный стиль поведения В педагогическом общении. Это приводит к нарушению отношений между учителем и ребёнком, запуску механизма конфронтации, повышению виктимизации личности учащегося и развитию позиционного конфликта. В дальнейшем усиливается профессиональновиктимизация учителя, что ухудшает эффективную деятельность и снижает адаптивность. [36]

В Возникающее при ЭТОМ насилие педагогическом процессе, притеснение, попытка сделать что-либо против воли учащегося приводит к его сопротивлению, выражающемуся внешне (нарушение дисциплины и общепринятых норм, «акты неповиновения», непослушание) или внутренне (самообвинение, аутоагрессия, избежание контактов, негативное отношение к себе). В итоге возникает продолжительное эмоциональное напряжение. Оно сложившейся вызывает поиск деструктивных выходов ИЗ психотравмирующей проявляться ситуации, что может виде

деструктивного поведения учащегося агрессивного или виктимного характера и ненормативных форм профессионального поведения у учителя.

Профессиональные деформации учителей с годами усиливаются и проявляются в «феномене эмоционального выгорания», ослабляются интеллектуальные, психические и психофизиологические функции, индивид постепенно стареет, перспективы профессионального роста сужаются. Данные изменения влияют на эффективность социально-профессионального взаимодействия, ощущение самоценности человека, приводят к снижению, или делают невозможной самореализацию учителя. [27]

В работах Э.Ф. Зеера отмечалось: по достижении пятидесятилетнего возраста у специалиста может проявиться эффект «психологической импотенции», консервирование прежних способов жизнедеятельности и отношений, осознание собственной деятельности как благородной миссии, отсутствие чувства профессиональной идентификации. [20]

Профессиональная деформация является неизбежной, НО при использовании разнообразных личностно-ориентированных технологий коррекции в сочетании со средствами профилактики, очень вероятно в результате получить успешное преодоление профессиональной деформации. Вполне очевидной является необходимость привлечения внимания образования, общественности и самих специалистов к проблеме становления способности справляться с проявлениями профессиональной деформации личности, навыками и умениями предупреждения профессиональных заболеваний и реабилитации.

Анализ литературы по рассматриваемой проблеме исследования дает возможность выделить несколько экспериментально апробированных путей повышения эффективности труда учителей:

- усовершенствование учебного процесса в педагогических институтах и университетах;
- совершенствование психолого-педагогической подготовки учителя;

организация всевозможных психотренингов, совершенствующих профессиональную компетентность учителя.

К настоящему времени рядом исследований доказано преимущество активных методов обучения учителей по сравнению с традиционными. Такими методами работы отличаются, в частности, тренинг-семинар, учебнотренировочная группа, активное социальное обучение, активное социальнопсихологическое обучение, социально-психологический тренинг. Рассмотрим несколько методов профилактики коррекции профессиональной деформации учителей. В первую очередь, ЭТО своевременная диагностика профессиональной деформации и разработка стратегии преодоления профессиональной деструкции. Некоторые явления и особенности профессиональной деформации, поведение, стереотипы и оценки можно предотвратить путем их понимания, если сделать их видимыми общественности в процессе разных разговоров и дискуссий. Самым лучшим способом преодоления профессиональной деформации является наблюдение за всеми признаки надвигающейся опасности и своевременное взятие отпуска в случае необходимости. [3]

Учителя должны осознавать свою профессиональную биографию, им разрабатывать варианты следует альтернативные дальнейшего профессионального и личностного роста. Необходимо осваивать способы и методы самокоррекции профессиональной деформации и саморегуляции эмоциональной сферы. Можно причислить ЭТО К мерам тренингов профессионального и личностного роста. Во избежание профессиональной деформации должна проводиться целенаправленная работа для повышения уровня компетентности (образовательной, социальной и психологической). Профессиональные достижения может стимулировать проведение различных конкурсов и соревнований среди учителей, а также переход к новейшим технологиям и формам обучения. Чтобы снизить ежедневный стресс, педагогам рекомендуется составлять списки необходимых дел использовать правильную технику дыхания, чтобы оставаться спокойным даже в критических ситуациях. Следует и практиковать творческий подход даже к самым рутинным задачам. Рекомендуется делать ежедневный перерыв в использовании любых технических средств.

Подытоживая всё вышесказанное, можем сделать следующий вывод: профессионально-педагогических при выполнении широкого круга обязанностей, все педагоги испытывают потребность в общественном признании своего труда, своей личности. Положительные оценки являются стимулом для учителей, в то время как отрицательные оценки являются основанием для переоценки своего отношения к собственной деятельности и к окружающим, а также для пересмотра своих профессиональных позиций. особую Инновационная деятельность играет роль В профилактике профессиональных деформаций учителя. Становление готовности педагога к инновациям является важнейшим условием его профессионального развития. [13]

В условиях дополнительного образования педагог может обратиться к научным исследованиям Бургина М.С., Гоноболина Ф.Н., Кан-Калика В.А., Загвязинского В.И., Марковой А.К., Никандрова Н.Д., Полякова С.Д., Хуторского А.В., Юсуфбековой Н.Р. Включаясь В инновационную деятельность, педагог выявляет актуальные проблемы образования, находит и апробирует способы их решения, претендует на элемент новизны или относительной новизны в каком-либо направлении педагогической практики. Для педагога, находящегося в стрессогенной ситуации, источниками инновационных идей могут служить: разные несоответствия (между истинными мотивами поведения учащихся, их желаниями и запросами, и практическими действиями учителя); неожиданное событие (провал или успех как толчок к развитию или расширению своей деятельности, или к постановке проблемы); потребности педагогического процесса (поиск новых идей, слабые места в методике) и др. [44]

В литературе описывается немало различных психологических технологий, позволяющих преодолеть деформацию и разрушение личности

педагога. Одной из таких технологий является тренинг – социальнопсихологический либо личностно-ориентированный. Участие в тренинговых условия, способствующие занятиях позволяет создать профилактике деформаций: передачу психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, причинах И способах преодоления; его развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения; формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом. Все это, в свою очередь, ведет к профессиональному развитию педагога.

Программа В.М. Чернышевой (канд. пед. наук, зав. лабораторией сопровождение учебно-воспитательного «Психологическое процесса» ТОГОАУ ДПО ИПКРО, г. Тамбов, 2011) профилактики профессиональной деформации учителей средствами социально-культурной деятельности «Помоги себе сам» направлена на выработку навыков управления своим состоянием, психоэмоциональным навыков саморегуляции, также позитивного самовосприятия через социально-культурную деятельность. Все навыки, которые формируются в предусмотренных программой тренингах необходимы в профессиональной деятельности не только педагогам, но и руководителям образовательных учреждений. Данная программа предполагает занятия в течении 2 – 4 месяцев. Продолжительность – 1 час; периодичность -1-2 занятия в неделю. Программа содержит разные формы проведения занятий, именно: обучающие занятия a (аутотренинг, саморегуляция и пр.); игровые занятия (релаксационные, подражательнопоискового И творческого характера И пр.); беседы, дискуссии; моделирование и анализ предложенных ситуаций. Программа содержит три основных блока: 1) диагностический блок; 2) развивающий блок; 3) блок контроля.

Первоначальная диагностика и динамика изменений отслеживается при помощи диагностического блока и блока контроля по таким критериям: изменение уровня самооценки, толерантности, роста мотивации на

самопознание, увеличение эмоциональной стабильности. Развивающий блок содержит конспекты 15 занятий, в каждое из которых входят дыхательные, ритмические и двигательные упражнения, восприятие музыки, её исполнение, музыкальные медитации, творческие задания. Участники группы воспроизводят, импровизируют с помощью голоса, ощущают благотворное воздействие зрительных и слуховых образов, активизируют внутренние защитные силы организма при установлении определенного дыхания, расслабляются в ходе музыкально-медитативных упражнений.

Агароковой Е.И., Чернышевой B.M. (психологи Тамбовского областного государственного образовательного учреждения дополнительного образования, 2010) разработана рабочая тетрадь для педагогов «Профилактика возникновения профессиональной деформации в деятельности педагога». Данная тетрадь предназначена для самостоятельной работы педагогов. Тетрадь может быть использована на практических занятиях при организации и проведении обучающих семинаров. В ней представлены задания, направленные на формирование психологопедагогических компетенций в области организации системы профилактики возникновения профессиональной деформации в деятельности педагога. Особое внимание уделено вопросам диагностики свойств личности педагога и построению индивидуальной траектории развития, обучению педагогов Работа методам саморегуляции. над содержанием рабочих записей способствует теоретических проблемы освоению ОСНОВ появления профессиональной деформации, помогает правильно рассчитать перспективы личностного роста и развития учителя, наметить стратегию своего личностного развития.

Содержание рабочей тетради, в целом, направлено на помощь учителям в овладении инновационными образовательными технологиями в области профилактики появления профессиональной деформации, а также в пополнении и систематизации имеющихся у них знаний, опробовании конкретного практического инструментария. Рабочая тетрадь содержит

различные примеры из опыта работы психологов-практиков, которые занимались изучением данной проблемы.

Е.М. Лысенко (доктор философских наук, доц., проф. кафедры психологии факультета коррекционной специальной педагогики психологии Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2008) Саратов, разработана программа профилактики и коррекции профессионально-личностных деформаций, предназначенная ДЛЯ дефектологов. Данная программа содержит следующие блоки:

I – диагностический блок. Цель блока: диагностика личностных и профессиональных качеств дефектологов в области здравоохранения и образования, определение факторов риска профессиональных деформаций, степени их выраженности.

II – просветительский блок. Цель блока: информирование дефектологов о профессионально значимых качествах личности и дисфункциональном развитии, о путях предупреждения появления и усиления деформаций, о направлениях самосовершенствования для предотвращения профессиональных деформаций.

III – коррекционно-развивающий блок. Цель блока: оптимизация и гармонизация развития личности профессионала дефектолога; переход к положительной фазе развития от отрицательной; освоение эффективных способов саморегуляции и деятельности.

IV – оценочный блок. Цель блока: определение динамики реакций, которые способствуют положительным поведенческим проявлениям и переживаниям, а также стабилизации профессионально значимых личностных качеств дефектолога.

Автор подбирал или разрабатывал упражнения, нацеленные на профилактику профессионально-личностных деформаций, которые были объединены в группы в соответствии с определенной темой.

Следователь, один из путей предотвращения профессиональных деформаций у учителей – объективная оценка его профессиональных и

личностных качеств, личного вклада в общее дело. В данный момент требуются организационные изменения, которые могут сыграть главную роль в профилактике профессиональных деформаций учителей.

Выводы по первой главе:

Анализ научной психолого-педагогической литературы по проблеме исследования позволяет сделать вывод о том, что:

Профессиональной деформации подвержены представители всех профессий, но наиболее уязвимыми являются педагогические работники, профессиональная деятельность которых относится к социономической сфере, отличается интенсивностью взаимодействия с объектом труда и чрезмерной эмоциональной напряженностью. Под профессиональной профессионализации, деформацией понимают искажение процесса психологическую дезориентацию личности, формирующуюся в связи с постоянным давлением внутренних и внешних факторов профессиональной специфическидеятельности приводящую К становлению И профессионального личности. После типа выхода индивида ИЗ профессиональной ситуации естественное «выправление» не происходит, а потому он продолжает нести «деформирующий отпечаток» профессии даже в своей личной жизни. Профессиональные деформации личности имеют свои особенности, структуру и виды.

Педагог в своей профессиональной деятельности сталкивается с объективными и субъективными затруднениями: сложность педагогической ситуации, изначально не зависящей от преподавателя (новый класс, «трудный класс», неразработанность методических или дидактических средств и т.д.), нервно-психические эмоциональные перегрузки в профессиональной деятельности учителя негативно сказываются не только на показателях его работоспособности, но и на состоянии его психического и соматического здоровья. Педагогическая профессия относится к разряду таких профессий, которые способны в значительной степени деформировать личность.

Профессиональные деформации, наиболее характерные для педагогической деятельности — это авторитарность, демонстративность, дидактичность, педагогическая агрессия, формализм, консерватизм.

Изучение проблем педагогического профессионализма способствовало разработке теорий преодоления и профилактики педагогических деформаций личности. Преодоление данного феномена основано на профилактике профессиональной деформации уже В процессе обучения обучению профессиональной специалистов, самоактуализации как осознаваемому, активному самопроявлению личности в профессиональной деятельности педагога, а также использование уникальных педагогической профессии для развития профессионала как личности, индивида и субъекта деятельности.

Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по профилактике профессиональных деформаций педагогов

2.1. Диагностика профессиональной деформации педагогов

Проведенный нами теоретический анализ проблемы профилактики профессиональных деформаций педагогов позволил нам предположить, что у педагогов под воздействием специфики профессиональной деятельности, может развиваться профессиональная деформация. Профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Таким образом, цель опытно-экспериментальной работы - изучить психологические особенности профессиональной деформации педагога и разработать пути профилактики деформаций.

Задачи опытно-экспериментальной работы:

- Организовать и провести опытно-экспериментальную работу по диагностике сформированности профессиональной деформации в педагогической деятельности;
- На основании результатов диагностики разработать профилактическую программу;
- Провести оценку эффективности апробации программы профилактики профессиональных деформаций педагогов.

Исследование проходило с сентября 2015 года по май 2016 года на базе МБОУ СОШ № 4 г. Чебаркуля (Челябинская область). Выборку испытуемых составили 30 педагогов. Возраст испытуемых варьирует от 23 до 55 лет, стаж работы, от года до 15 лет (5 педагогов (16%) — стаж работы до 5 лет, 12 педагогов (40%) — стаж работы от 5 до 10 лет, 13 педагогов (44%) — стаж работы — более 10 лет).



Рис. 1. Стаж работы педагогов в образовательных учреждениях.

В качестве методик исследования нами были выбраны следующие:

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

Методика включает 69 утверждений. Для ответов испытуемых предлагается дихотомическая шкала, испытуемые должны согласиться либо нет с предлагаемыми утверждениями. Показателем профдеформации личности служила сумма всех баллов, которые были получены в соответствии с ключом и переведены согласно таблице норм в стены. Опросник включает в себя 3 шкалы:

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

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

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

2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.

Данная методика содержит 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов. Обработка и оценка результатов сводятся к суммированию баллов, отмеченных на бланке анкеты.

Итоговый показатель принимает значение в диапазоне 14 – 70 баллов.

В случае равности результата 40 и больше баллам, говорят о неудовлетворенности человека профессиональной деятельностью. В противном случае, если результат меньше 40 баллов, то говорят о удовлетворенности своей работой.

Также данная методика может быть использована, чтобы оценить удовлетворённость работой отдельной группы или всего коллектива. В этом случае нужно брать среднее значение показателей.

3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Методика содержит 84 утверждения, перед испытуемым поставлена задача выразить свое отношение к данным утверждениям в виде однозначных ответов: «да» или «нет». С помощью этой методики можно выделить 3 фазы развития стресса, а именно: «напряжение»; «резистенция»; «истощение». Каждой из перечисленных фаз присущи ведущие симптомы «выгорания» и разработаны методики количественного определения уровня их выраженности.

Полученные данные были обработаны методами математической статистики: описательная статистика, определение достоверности различий: непараметрический U-критерий Манна-Уитни, критерий Вилкоксона. Для математической обработки данных использовалась программа SPSS Statistics 21.

В соответствии с задачами нашего исследования было проведено изучение профессиональных деформаций личности педагогов. Когда нами были получены данные об общем уровне профессиональной деформации

учителей, мы смогли перевести их в стены и проанализировать выраженность профессиональной деформации личности у респондентов (рис. 1).

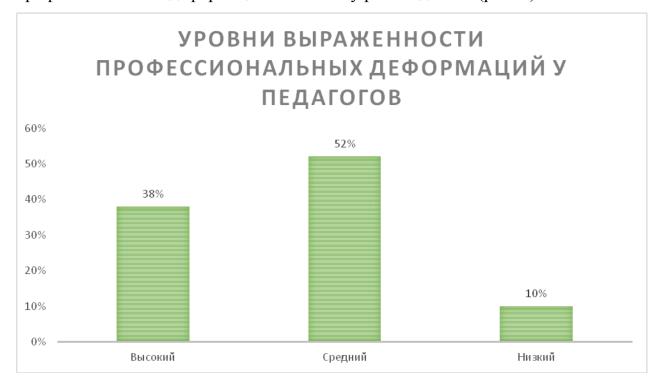


Рис. 1. Процентное распределение испытуемых по уровням сформированности профессиональных деформаций личности.

Как видно из рисунка 1, в нашей выборке лишь 10% испытуемых показывают низкий уровень профессиональной деформации личности, при этом 38% испытуемых демонстрируют высокий уровень деформации и 52% педагогов – средний.

Следует отметить, что высокий уровень профессиональной деформации личности учителей, который мы выявили, требуется воспринимать также как свидетельство того, что учителя очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении. В фиксация преимущественно TO же время такая имеет механический характер, она сопровождается не осознанием места деформации в педагогической деятельности и необходимости ее преодоления.

Кроме этого представим выраженность компонентов профессиональных деформаций у педагогов (рис. 2).



Рис. 2. Выраженность компонентов профессиональных деформаций педагогов.

В соответствии с рисунком 2 мы видим, что у обследованных нами педагогов в наибольшей степени профессиональная деформация личности педагогов представлена чертами авторитарности (0,52), далее по степени выраженности следует некритичность (0,47) и в наименьшей степени деформация личности педагогов проявляется в виде ригидности (0,39).

результаты свидетельствуют Данные TOM, что ходе профессионального становления деформирующее влияние педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми. Кроме этого педагогам характерно наличие некритичности, что проявляется в том, что педагоги в своей профессиональной деятельности перестают критично воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом. Наличие ригидности у педагогов может говорить о том, что у них формируется стереотипизация поведения, но это выражено в меньшей степени, чем авторитарность и некритичность как черты личности.

Далее нами была изучена степень удовлетворенности своей работой педагогов. На рисунке 3 представлены результаты анализа степени удовлетворенности своей работой педагогов общеобразовательной школы.



Рис. 3. Процентное распределение педагогов по степени удовлетворенности работой.

Как видно из рисунка 3, большинство педагогов (33%) вполне удовлетворены своей работой, 31% высказались, что в целом удовлетворены своей педагогической деятельностью, 26% педагога не вполне удовлетворены и 10% респондентов указали, что они не удовлетворены своей работой. Среди испытуемых отсутствуют педагоги, которые были бы крайне неудовлетворены своей работой.

Следовательно, мы видим, что большинство педагогов удовлетворены своей работой, деятельностью начальника, зарплатой и другими параметрами своей профессиональной деятельностью в школе. Но часть педагогов выражают неудовлетворенность своей работой, ее условиями, организацией, возможностью карьерного роста, а также финансовой составляющей.

В рамках данной работы нами было изучено и эмоциональное выгорание педагогов, что также является одним из компонентов профессиональной деформации личности. (рисунок 4).



Рис. 4. Степень выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах).

Условные обозначения:

ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств;

НС- неудовлетворенность собой;

ЗвК – загнанность в клетку;

ТиД – тревога и депрессия;

НИЭР-неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;

ЭНД – эмоционально- нравственная дезориентация;

РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоций;

РПО – редукция профессиональных обязанностей;

ЭД – эмоциональный дефицит;

ЭО – эмоциональная отстраненность;

Д – деперсонализация;

ПиПН – психосоматические и психовегетативные нарушения.

В группе педагогов нет сложившихся симптомов, все симптомы или находятся на стадии формирования, или не сложившие. Так, самым выраженным из формирующихся симптомов является «неадекватное

избирательное эмоциональное реагирование» ($\bar{x}=13,16$). За ним располагаются «расширение сферы экономии эмоций» ($\bar{x}=12,22$), «редукция профессиональных обязанностей» ($\bar{x}=12,1$), «психосоматические и психовегетативные нарушения» ($\bar{x}=11,88$), «тревогаидепрессия» ($\bar{x}=11,53$), «эмоционально-нравственная дезориентация» ($\bar{x}=11,34$) и «переживание психотравмирующих обстоятельств» ($\bar{x}=10,72$).

Следовательно, педагогам свойственна разная степень выраженности склонности к воспоминаниям травмирующих ситуаций, нервозности, к формированию беспочвенной тревоги, подавленности, экономии эмоций, тенденции к самооправданию, вытеснению из сознания неприятных фактов, уходу от общения, формализации общения, они замыкаются с целью восстановления душевных сил, у них возникают психосоматические расстройства. Выявлено также пять не сложившихся симптомов, к которым относятся «эмоциональный дефицит» (\bar{X} =9,65), «деперсонализация» (\bar{X} =9,51), «неудовлетворенность собой» (\bar{X} =9,04), «эмоциональная отстраненность» (\bar{X} =8,77) и «загнанность в клетку» (\bar{X} =8,2).

Следовательно, педагогов отличает умение входить в положение других людей, соучаствовать, сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, пробуждать, усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу, сохранение интереса к людям, адекватная самооценка, удовлетворенность собой, эмоциональное реагирование, осознание перспектив на будущее.

Результаты анализа степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания представлены на рисунке 5.



Рис. 5. Степень выраженности фаз синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах).

Примечание:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;

37-60 баллов— фаза в стадии формирования;

61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Все фазы в группе респондентов находятся на стадии формирования. фаза напряжения – 39,8 балла фаза резистенции –48,52, фаза истощения 39,72 балла.

Подводя итоги проведенной работы, следует отметить, что 38% обследованных педагогов демонстрируют высокий уровень профессиональной деформации, педагогов y выражены черты авторитарности, некритичности и ригидности. Кроме этого, мы выяснили, что 36% педагогов неудовлетворены своей работой. В группе педагогов общеобразовательных школ нет сложившихся симптомов, все симптомы или находятся на стадии формирования, или не сложившие. Так, самым формирующихся симптомов выраженным ИЗ является «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», располагаются 3a НИМ «расширение сферы ЭКОНОМИИ эмоций», «психосоматические психовегетативные нарушения», «тревога и депрессия», «переживание психотравмирующих обстоятельств». Педагогам свойственна разная степень выраженности склонности к воспоминаниям травмирующих ситуаций, нервозности, к формированию беспочвенной тревоги, подавленности, экономии эмоций, тенденции к самооправданию, вытеснению из сознания неприятных фактов, уходу от общения, формализации общения, они замыкаются с целью восстановления душевных сил, у них возникают психосоматические расстройства.

Таким образом, возникает потребность проведения профилактической работы с педагогами по предупреждению профессиональных деформаций личности. Испытуемые были разделены нами на две группы: 1 группа – контрольная (n=15), 2 группа экспериментальная (n=15). Различия между выборками статистически не подтверждены с помощью критерия Манна-Уитни, поскольку уровень статистической значимости по всем признакам превышает 0,05. С экспериментальной группой была проведена работа, направленная на профилактику профессиональных деформаций личности.

2.2. Система работы по профилактике профессиональной деформации в педагогической деятельности (коррекционно-развивающая программа)

Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы нами была разработана и апробирована программа профилактики профессиональной деформации в педагогической деятельности на базе МБОУ СОШ № 4 г. Чебаркуля.

Актуальность программы обусловлена отношением профессии педагога к стрессогенным профессиям, требующим от учителя больших резервов саморегуляции и самообладания. Согласно ряду социальных исследований, работа педагога относится к самым эмоционально напряженным профессиям. Трудовая деятельность учителя вызывает эмоциональное напряжение,

проявляющееся понижении работоспособности и в снижении устойчивости психических функций.

Зачастую учителя очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении. В TO время такая фиксация преимущественно же механический характер, она не сопровождается осознанием места деформации в педагогической деятельности и необходимости ее преодоления. В ходе профессионального становления деформирующее влияние педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми. Кроме этого педагогам характерно наличие некритичности, что проявляется в том, что педагоги в своей профессиональной деятельности перестают критично воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом. Наличие ригидности у педагогов может говорить о том, что у них формируется стереотипизация поведения, но это выражено в меньшей степени, чем авторитарность и некритичность как черты личности.

Эта программа направлена на профилактику и коррекцию компонентов профессиональных деформаций личности (некритичности, ригидность, авторитарности), повышения удовлетворенности своей профессиональной деятельности, становления у учителей навыков саморегуляции и управления своим психоэмоциональным состоянием, развития навыков положительного самовосприятия. Все навыки, которые формируются в данной программе необходимы в профессиональной деятельности не только педагогам и руководителям образовательных учреждений, но и педагогам-психологам.

Цель программы: профилактика профессиональных деформаций педагогов.

Задачи программы:

- развитие критичности личности как важнейшего свойства субъекта деятельности и поведения;
- снижение уровня ригидности, авторитарности личности;
- повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности и удовлетворенности собой;
- обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- снижение уровня тревоги, эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности личности;
- развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

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

Сроки реализации программы: продолжительность программы — 20 часов. Периодичность занятий — 1 раз в неделю; продолжительность занятия — 2 академических часа. Группа состоит из 15 человек (педагогов).

Участники – педагоги образовательного учреждения.

Продолжительность программы составляет 10 занятий; наполняемость группы - 15 человек в довольно просторном помещении.

Условия проведения: занятия проводятся в групповой форме на базе образовательного учреждения, в отдельном кабинете; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, способствующее расслаблению, снятию психологических барьеров и мышечно-двигательных зажимов, включенности в работу, повышению настроения.

Оснащение программы - просторное помещение, стулья и столы из расчета на группу, компьютер, проектор, музыкальный центр или

магнитофон, аудиозаписи, бумага, фломастеры, шариковые ручки и цветные карандаши.

Предполагаемые результаты:

- 1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности учителей.
- 2. Освоение психотехнических приемов саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
- 3. Повышение стрессоустойчивости, самооценки, работоспособности, снижение уровня утомления, тревожности и эмоциональной напряженности.
- 4. Снижение уровня агрессивности и конфликтности в педагогическом коллективе.

Структура занятий

План каждого занятия предусматривает следующие части:

- 1. Вводная часть. Она содержит постановку проблемы, а также разминочные упражнения.
- 2. Основная часть. Она занимает большую часть времени и позволяет решать поставленные задачи.
 - 3. Заключительная часть.

Тематическое планирование программы

No	Тема	Цель занятия Содержание занятия		Кол-во
п/п	занятия			часов
1.	Семинар	Познакомить учителей с	1. Приветствие собравшихся.	120
	практику	понятием	• Упражнение «Баланс реальный и	минут
	м с	профессионального	желательный»;	
	элемента	выгорания, его	• Упражнение для педагогов:	
	МИ	симптомами, этапами	«Мозговой штурм».	
	тренинга	формирования,	2. Теоретическая часть.	
	«Професс	причинами	3. Практическая часть	
	ионально	возникновения и	• Упражнение «8 ассоциаций»;	
	e	методами коррекции и	• Упражнение «Я работаю	
	«выгоран	профилактики;	преподавателем»;	
	ие»	формировать в	• Профилактика	
	учителя:	педагогическом	профессионального выгорания?	
	причины,	коллективе	4. Заключительная часть. Рефлексия.	
	коррекци	благоприятную	Памятки с рекомендациями.	
	я,	психологическую	5. Домашнее задание – выполнить	
	профилак	обстановку,	методики.	
	тика»	способствующую		

2.	Тренинг «Самооце нка и уровень притязан ий»	сохранению укреплению психического учителей. здоровья здоровья учителей. Знакомство с «самооценки», притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. и уровня самооценки и уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самотка навыков повышения уровня самотных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	Пекция на тему. Практическая часть: Упражнение «Кто я?»; Упражнение «Личный герб и девиз»; Упражнение «Напиши обо мне». Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	120 минут
3.	Тренинг «Коммун икативная компетент ность учителя»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	 Введение. Мини-лекция на тему. Практическая часть: Упражнение «Молчанка»; Упражнение «Слепое слушание»; Упражнение «Гвалп»; Упражнение «Активное слушание»; Техники ведения беседы. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 	120 минут
4.	Тренинг «Констру ктивное поведени е в конфликт ных ситуация х»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтех.	 Введение. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это». Мини-лекция на тему: «Конфликты». Практическая часть: Самодиагностика. Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»; Упражнение «Письмо»; Упражнение «Сказка о тройке»; Упражнение «Невидимая связь». Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. 	120 минут

5.	Тренинг «Целепол агание»	Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	 Введение. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». Практическая часть. Упражнение «Анкета»; Упражнение «Карта моей жизни»; Упражнение «Шесть шагов к достижению цели». Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. 	120 минут
6.	Психолог ическая гостиная «Призван ие — педагог»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	 Введение. Знакомство с темой. Упражнение «Грецкий орех»; Упражнение «Три цвета личности»; Упражнение «Я учусь у тебя». 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». Рефлексия. Упражнения «Круг света». Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. 	120 минут
7.	Тренинг «Тайм- менеджм ент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	 Введение. Мини-лекция на тему: «Таймменеджмент». Практическая часть. Упражнение «Смятая бумага»; Упражнение «Поглотители и ловушки времени»; Упражнение «Матрица управления временем» Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. 	120 минут
8.	Тренинго вое занятие «Просто поверь в себя»	помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей	 Введение: Упражнение «Приветствие»; Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика»; Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый» 	120 минут

		социально	2. Основная часть.	
		необходимыми	Упражнение «Рисунок Я»;	
		качествами культурного	Упражнение «Дополнительное	
		человека	рисование»;	
			Упражнение «Я – звезда».	
			3. Заключительная часть. Обратная	
			связь. Памятки с рекомендациями.	
			-	
			• Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по	
			упражнение «пожелания по кругу»;	
			• Ритуал прощания. Упражнение	
			«Аплодисменты по кругу».	
			4. Заключительная часть. Обратная	
			связь. Памятки с рекомендациями.	
9.	Семинар-	создать условия для	1. Введение	120
7.	тренинг	профилактики синдрома	2. Разминка	минут
	«Навстре	эмоционального	• Упражнение «Картинка»	
	чу	выгорания и поддержки	2. Теоретическая часть	
	здоровью	психического здоровья	3. Практическая часть	
	»	учителей	• Упражнение «Откровенно	
			говоря»;	
			• Упражнение «Молодец!»;	
			• Упражнение «Калоши счастья»;	
			• Упражнение «Плюс-минус»;	
			• Упражнение-медитация «Сад	
			моей души»;	
			• Упражнение «Моя аффирмация»	
			4. Заключительная часть. Обратная	
			связь. Памятки с рекомендациями.	
10.	Тренинг	Обучить педагогов	1. Введение	120
	для	способам регуляции	2. Мини-лекция о	минут
	учителей	психоэмоционального	профессиональном выгорании.	
	«Люби	состояния; сформировать	3. Практическая часть.	
	себя»	в педагогическом	• Упражнение «Лимон»;	
		коллективе	• Упражнение «Ластик»;	
		благоприятный	• Упражнение «Моечная	
		психологический	машина»;	
		микроклимат,	• Упражнение-самодиагностика	
		способствующий	«Я в лучах солнца»;	
		сохранению и	• Упражнение «Пять добрых	
		укреплению	слов»;	
		психического здоровья	• Повторное тестирование по	
		педагогов; развить систему профилактики	методикам.	
		стрессовых ситуаций,	4. Заключительная часть. Обратная	
		эмоционального	связь. Памятки с рекомендациями.	
		выгорания в	• Притча о колодце;	
		педагогической среде.	• Упражнение обратная связь	
		-, ,	«Мишень»	

Конспекты занятий представлены в приложении.

2.3. Оценка эффективности апробации коррекционно-развивающей программы профилактики профессиональных деформаций педагогов

На конечном этапе нашей опытно-экспериментальной работы нами была проведена повторная диагностика с помощью методов и методик, использованных нами на констатирующем этапе экспериментальной работы.

Для выявления достоверности различий в повышении уровня удовлетворенности работой, снижении негативных личностных качеств ригидности, авторитарности, повышении уровня стрессоустойчивости личности нами был использован статистический критерий U-Манна-Уитни.

Полученные в результате статистического анализа значения свидетельствуют о существенных отличиях между контрольной и экспериментальной группами. Ранее в работе мы указывали, что перед реализацией программы группы не имели статистически значимых различий по всем исследуемым переменным.

Повторная диагностика испытуемых показала, что между группами имеются статистически значимые различия по шкалам «авторитарность» ($U_{\rm Эмп} = 33.5$), «ригидность» ($U_{\rm Эмп} = 47.5$), «некритичность» ($U_{\rm Эмп} = 51.5$).

Также значимые различия в группах испытуемых были обнаружены нами по шкале «удовлетворенности работой» ($U_{3\text{мп}} = 111.5$).

Значимые различия обнаружены нами и по шкалам эмоционального выгорания «избирательное эмоциональное личности педагогов: реагирование» ($U_{Эмп} = 97.5$), «расширение сферы экономии эмоций» ($U_{Эмп} =$ профессиональных обязанностей» $(U_{\Im_{M\Pi}})$ 103), «редукция 115), «психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{3MII} = 119,5$), 122,5) «тревогаидепрессия» $(U_{\exists_{M\Pi}})$ = «эмоционально-нравственная дезориентация» $(U_{\Im_{M\Pi}})$ = 104,5) «переживание психотравмирующих обстоятельств» ($U_{Эмп} = 109,5$).

Таким образом, выявленные нами различия в группах испытуемых свидетельствуют о том, что реализованная нами программа способствовала

улучшению психоэмоционального состояния испытуемых, снижению психоэмоциональной напряженности, снижения уровня утомленности педагогов.

Для оценки изменений показателей профессиональных деформаций педагогов необходимо использовать статистический критерий для изучения связанных выборок (достоверности сдвига) – критерий Вилкоксона.

В контрольной группе (без тренингового воздействия) изучение изменений по шкалам методик показало, что значимые сдвиги отсутствуют. Изменений, как прироста, так и спада в показателях ригидности, некритичности, авторитарности и других показателей обнаружено не было.

Напротив, в экспериментальной группе изучение сдвига показателей профессиональных деформаций личности показало наличие значимых изменений по всем изучаемым признакам. Можно наблюдать достоверный сдвиг в сторону уменьшения выраженности некритичности ($T_{\rm Эмп}=14$), ригидности ($T_{\rm Эмп}=9$), авторитарности ($T_{\rm Эмп}=21$), переживания психотравмирующих обстоятельств ($T_{\rm Эмп}=11$), загнанности в клетку ($T_{\rm Эмп}=1$), эмоционального дефицита ($T_{\rm Эмп}=90$), отстраненности ($T_{\rm Эмп}=18$), тревоги и депрессии ($T_{\rm Эмп}=62$), эмоционально-нравственной дезориентации ($T_{\rm Эмп}=90$).

Наблюдается достоверный сдвиг в сторону увеличения выраженности удовлетворенностью работой. Это подтверждает эффективность проделанной тренинговой работы и разработанной программы.

Также эффективность апробации тренинга можно показать при сравнении данных вторичного исследования контрольной и экспериментальной групп.

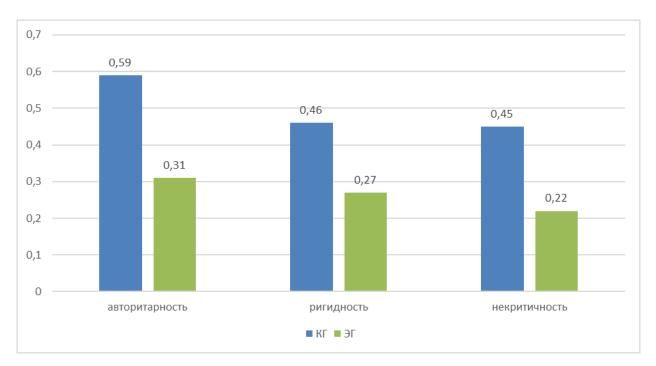


Рис. 6. Повторное исследование компонентов профессиональных деформаций педагогов.

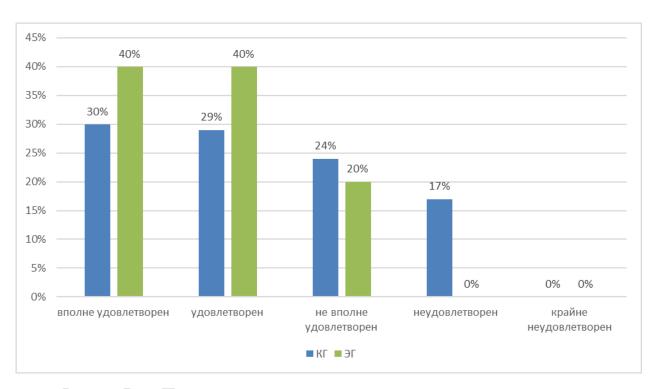


Рис. 7. Процентное распределение педагогов по степени удовлетворенности работой после апробации программы.

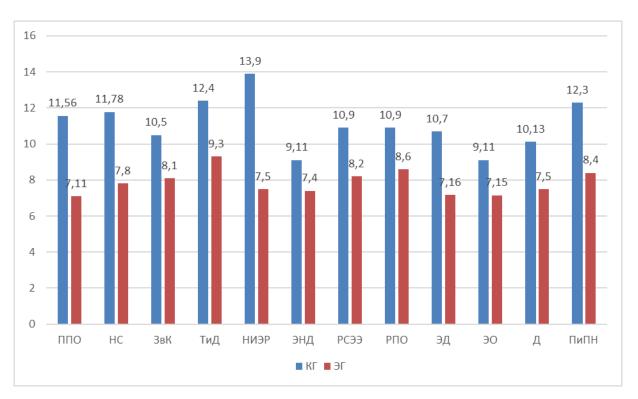


Рис. 8. Степень выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания педагогов (в баллах) после апробации программы.

Таким образом, проделанная психопрофилактическая работа показала свою эффективность.

В связи с этим, мы можем сделать вывод о том, что наша гипотеза находит свое подтверждение: у педагогов под воздействием специфики профессиональной деятельности, может развиваться профессиональная деформация. Профилактика профессиональных деформаций педагогов может быть эффективной при условии разработки и апробации специализированной программы.

Заключение

Теоретический анализ профессиональной деятельности педагогов образовательных учреждений показал, что она не может считаться вполне благополучной в экономическом, социальном и психологическом плане. Высокие требования профессии к личности, уровень ответственности, напряженность, невысокая престижность труда способствуют профессиональной деформации личности педагогов.

В нашей работы была разработана программа профилактики профессиональных деформаций личности педагогов. Развитие критичности личности педагогов, снижение уровня ригидности, авторитарности, повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности и удовлетворенности собой способствует снижению риска формирования профессиональных деформаций педагогов.

Сравнительное эмпирическое изучение показателей профессиональных деформаций педагогов, подвергавшихся и не подвергавшихся тренинговому воздействию, позволило сделать вывод о динамике профессиональных деформаций. Результаты экспериментальной группы показывают, психопрофилактическая работа дает возможность существенно снизить проявления профессиональной деформации личности педагога через психологические упражнения, мини-лекции, домашние задания самодиагностику, релаксирующие упражнения.

Полученные результаты исследования применимы в деятельности по управлению, планированию, сопровождению личностного и профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций. Перспективы дальнейших теоретических и эмпирических исследований связаны с углубленным изучением динамики профессиональной деформации личности педагогов с точки зрения возможностей психологической профилактики через психологические тренинги.

Список литературы

- 1. Андреева Е.А. Формирование психологической готовности будущих специалистов социальной сферы к инновационной деятельности [Текст]: Дисс. ...канд. психол. наук / Е.А. Андреева. М. 2013. 269 с.
- 2. Асадулаева У.М. Ценностно-смысловая сфера личности педагога на разных этапах профессионального становления [Текст]: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук / У.М. Асадулаева. Ярославль, 2013. 24 с.
- 3. Асмаковец ЕС, к.пс.н., Омск, Россия. Научные ориентиры профилактики и коррекции профессиональной деформации личности специалистов в области социальной работы // Митина Л.М. (ред.) Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования. XI международная научно-практическая конференция. СПб. : Нестор-История, 2015. 757 с.
- 4. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О.И. Бабич. М.: Издво «Учитель», 2014. 122 с.
- 5. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О.И. Бабич. М.: Изд-во «Учитель», 2014. 122 с.
- 6. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносов. СПб. Изд-во «Речь», 2004. 272 с.
- 7. Василенко А.Ю. Осмысленность жизни как фактор профилактики эмоционального выгорания в профессиях типа «человекчеловек» [Текст] / А.Ю. Василенко // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2009. № 4 (24). С. 109-113.
- 8. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков. М.: Эксмо, 2010. 560 с. (Новейший справочник психолога).

- 9. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков. М.: Эксмо, 2010. 560 с. (Новейший справочник психолога).
- 10.Вигдорчик Н.А. Компенсаторное профессиональное приспособление [Текст] / Н.А. Вигдорчик / История советской психологии труда. Тексты (20-30-е гг. XX века) / Под ред. В.П. Зинченко, В.П. Мунипова, О.Г. Носко- вой. М.: Издво МГУ, 1983. С. 127-133.
- 11.Визитова С.Ю. Психологические особенности стрессоустойчивости педагога и пути ее повышения [Текст]: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук / В.Н. Визитова. М., 2012. 21 с.
- 12. Визитова С.Ю. Психологические особенности стрессоустойчивости педагога и пути ее повышения [Текст]: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук / В.Н. Визитова. М., 2012. 21 с.
- 13. Волков Б.С. Психология педагогического общения [Текст]: учебник для бакалавров / Б.С. Волков / М.: Изд-во «Юрайт», 2014. 333 с.
- 14. Геллерштейн С.Г. Вопросы психологии труда [Текст] / С.Г. Геллерштейн / Психологическая наука в СССР. М., 1960. С. 360
- 15. Грановская Р.М. Творчество и преодоление стереотипов [Текст] / Р.М. Грановская. СПб. 1994. 179 с.
- 16. Дмитриева Л.Г. Диалогический подход к формированию психологической готовности будущего учителя к субъект-субъектному педагогическому взаимодействию [Текст]: Автореф. дисс. ...д-ра психол. наук / Л.Г. Дмитриева. Самара, 2011. 22 с.
- 17. Дронова Е.Н., Гниенко Л.Н. Технология работы социального педагога общеобразовательного учреждения [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Дронова, Л.Н. Гниенко. М.: Изд-во «Флинта», 2013. 200 с.
- 18. Дружилов С.А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека [Текст] / С.А. Дружилов // Психологические исследования. 2012. № 1(21). С. 2

- 19. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза [Текст]: Дисс. ...д--ра психол. наук. / Т.А. Жалагина. Тверь, 2004. 290 с.
- 20.3еер Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э.Ф. 3еер / 2-е изд. М.: Изд-во «AcademiA», 2007. 240 с.
- 21. Иванова Е.Н. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Е.Н. Иванова / Серия: «Современное образование». М.: Изд-во «ПЕР СЭ», 2011. 336 с.
- 22. Королёва С.А. Как помочь молодому специалисту на пути профессионального становления [Электронный ресурс] / С.А. Королёва // Психология образования в XXI веке: теория и практика. 2011. № 2. Режим доступа: http://psyjournals.ru/education21/issue/55833_full.shtml
- 23. Крушельницкая О.Б. Условия повышения готовности специалистов к социально-психологической работе в образовательном [Электронный pecypc] / О.Б. учреждении Крушельницкая // Психологическая наука образование. 2012. No 1. И http://www.psyedu.ru/files/articles/ psyedu_ ru_2012_1_2795.pdf
- 24. Кузнецова Е.В., Петровская В.Г., Рязанцева С.А. Психология стресса и эмоционального выгорания [Текст]: учебное пособие для студ. факультета психологии / Е.В. Кузнецова, В.Г. Петровская, С.А. Рязанцева. Куйбышев, 2012. 96 с.
- 25. Логинова А. В. Профессиональная деформация личности педагога и пути ее преодоления [Текст] / А. В. Логинова // Молодой ученый. 2015. №11. С. 1750-1752.
- 26. Лужецкая А.М. Структура личностной направленности педагогов на разных стадиях профессионализации и ее оптимизация [Текст]: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук / А.М. Лужецкая. Иркутск, 2012. 22 с.
- 27. Лустин С.И., Федоренко В.В. Психолого-акмеологические основы повышения стрессоустойчивости человека // Кайгородова Б.В., Майсак Н.В. (ред.) Профессиональный и организационный стресс: диагностика,

- профилактика и коррекция. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Астрахань, 7-8 октября 2011 г.). Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. 207 с.
- 28. Майорова Т.Е. Формирование конфликтной компетентности педагогов имеющих профессиональную деформацию [Текст]: Дисс. ...канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2010. 223 с.
- 29. Митина Л.М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы [Текст] / Л.М. Митина. М., 2010. 385 с.
- 30. Моросанова В.И., Фомина Т.Г. Дифференциально-регуляторные основы педагогического взаимодействия учителя [Текст] / В.И. Моросанова, Т.Г. Фомина // Психологическая наука и образование. 2012. № 2. С. 94-102.
- 31. Москвина Н.Б. Риск личностно-профессиональных деформаций педагогов и возможности его снижения: учеб. пособие / Н.Б. Москвина. Хабаровск: Изд-во Дальневосточ. гос. гуманит. ун-та, 2010. 188 с.
- 32. Орёл В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст]: Дисс. ...д-ра психол. наук / В.Е. Орёл. Ярославль, 2005. 449 с.
- 33.Осницкий А.К., Филиппова Е.В. Особенности эмоциональных проявлений в системе, осознанной саморегуляции деятельности [Текст] / А.К. Осницкий, Е.В. Филиппова // Психологические исследования (электронный научный журнал). 2010. № 6 (14).
- 34.Педагогические фобии и мании как отражение ценностной системы учителя (Ю.С. Тюнников, М.А. Мазниченко) // Бедерханова В.П. (ред), Остапенко А.А. (сост.) Исследования гуманитарных систем. Вып. 1. Теория педагогической системы Н.В. Кузьминой: генезис и следствия. Краснодар: Парабеллум, 2013. 90 с.

- 35.Подвойский В.П. Профессиональная деформация руководителей социальнокультурных учреждений. Психолого-педагогический подход [Текст] / В.П. Подвойский. М., 2006. С. 132.
- 36.Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. М.: МПСИ, 2008. 304 с.
- 37.Прокопцева Н.В. Профилактика профессиональной деформации педагога [Текст] / Н.В. Прокопцева // Высшее образование в России. 2010. № 2. С. 152-155.
- 38. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности [Текст]: Автореф. дисс. ...д-ра пед. наук / Е.И. Рогов. Ростовна-Дону, 1999. 45 с.
- 39. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности [Текст]: Автореф. дисс. ...д-ра пед. наук / Е.И. Рогов. Ростовна-Дону, 1999. 45 с.
- 40. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности [Текст]: Автореф. дисс. ...д-ра пед. наук / Е.И. Рогов. Ростовна-Дону, 1999. 45 с.
- 41. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности [Текст]: Автореф. дисс. ...д-ра пед. наук / Е.И. Рогов. Ростовна-Дону, 1999. 45 с.
- 42.Селезнева Ю.В. Развитие субъектности педагога как профилактика профессиональных деформаций [Электронный ресурс] / Ю.В. Селезнева // Психология образования в XXI веке: теория и практика. 2011. № 2. Режим доступа: http://psyjournals.ru/education21/issue/55833_full.shtml
- 43.Сыманюк Э.Э. Профессиональные деструкции педагога: методология, теория и практика [Текст] / Э.Э. Сыманюк. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2007. 307 с.
- 44. Чернышова В.М. Программа профилактики профессиональной деформации педагогов "Помоги себе сам" // Справочник педагога-психолога. Детский сад 2011 №04

Приложение 1

	Авторитар ность	Ригидност ь	Некритич ность	Степень удовлетво ренности професси ей	напряжен ие	резистенц ия	истощени е
1	25	66	74	37	20	16	15
2	29	30	23	19	18	2	20
3	36	23	30	56	4	14	22
4	35	27	41	66	15	15	14
5	11	41	19	67	10	5	11
6	47	24	28	12	11	8	30
7	56	55	71	30	17	7	8
8	58	50	52	32	7	30	19
9	32	41	50	37	9	9	22
10	71	79	63	40	9	29	21
11	45	25	32	45	16	10	19
12	49	29	37	52	11	11	14
13	52	36	40	68	15	15	5
14	57	35	45	23	20	14	12
15	58	11	52	30	22	12	1
1	23	47	68	34	14	14	15

2	61	56	23	44	11	12	14
3	63	58	30	47	5	12	11
4	59	32	34	50	9	9	30
5	40	71	44	56	8	19	9
6	31	45	47	59	13	25	8
7	37	49	50	17	12	19	13
8	63	52	56	25	7	22	8
9	65	57	59	16	9	23	7
10	48	58	17	30	9	20	7
11	18	23	25	37	16	18	14
12	22	61	16	45	11	4	13
13	14	63	30	41	15	15	15
14	37	59	37	61	20	10	22
15	65	40	14	28	22	11	16

Результаты математической статистики по критерию U-Манна-Уитни в группах испытуемых

Шкалы методик	U - критерий	Уровень значимости
	Манна-Уитни	
авторитарность	33,5	0,015
ригидность	47,5	0,002
некритичность	51,5	0,011
удовлетворенности работой	111,5	0,033
избирательное эмоциональное реагирование	97,5	0,008
расширение сферы экономии эмоций	103	0,027
редукция профессиональных обязанностей	115	0,035
психосоматические и психовегетативные нарушения	119,5	0,027
тревогаидепрессия	122,5	0,008
эмоционально-нравственная дезориентация	104,5	0,028
переживание психотравмирующих обстоятельств	109,5	0,019

Результаты математической обработки данных экспериментальной группы по критерию Т-Вилкоксона

		N	Сродина раце	Сумма
	_		Средний ранг	рангов
некритичность	Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
	Положительные ранги	13 ^b	14,00	114,00
	Связи	0°		
	Всего	13		
ригидность	Отрицательные ранги	0 ^a	,00,	,00,
	Положительные ранги	13 ^e	9,00	3101,00
	Связи	O ^t		
	Всего	13		
авторитарность	Отрицательные ранги	O _a	,00,	8,00

	Положительные ранги	13 ^h	21,00	83,00
	Связи	0'		
	Всего	13		
Переживание	Отрицательные ранги	Ol	,00	,00
психотравмирующих обстоятельств	Положительные ранги	11 ^k	11,00	66,00
	Связи	21		
	Всего	13		
Загнанность в клетку	Отрицательные ранги	O ^a	,00	,00
	Положительные ранги	13 ^b	1,00	91,00
	Связи	O ^c		
	Всего	13		
Эмоциональный дефицит	Отрицательные ранги	O _q	,00	,00
	Положительные ранги	13 ^e	90,00	180,00
	Связи	O ^t		
	Всего	13		
Отстраненность	Отрицательные ранги	O ^g	,00	8,00
	Положительные ранги	13 ^h	18,00	216,00
	Связи	0,		
	Всего	13		
Тревога и депрессия	Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
	Положительные ранги	13 ^b	62,00	320,00
	Связи	0°		
	Всего	13		

Приложение 2

Конспекты занятий

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» преподавателя: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия:

познакомить преподавателей с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;

формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;

развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;

формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги, распечатки методики В.В. Бойко.

Участники мероприятия: преподаватели, педагог-психолог.

1. Приветствие присутствующих.

Педагог-психолог предлагает преподавателям что-нибудь пожелать себе, как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональное и личная составляющие.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Преподавателям предлагается поработать с изображениями кругов:

в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);

во втором – их идеальное соотношение.

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

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

2. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников.

Что такое синдром профессионального выгорания?

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. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горящей психологической проводки».

Составляющие синдрома выгорания

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.

Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Поле самодиагностики

Выгорание – длительный процесс. Его симптомы нарастают постепенно, иногда незаметно.

Преподавателям предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносится. Желающие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

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 обучающимися и коллегами, преподаватель 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.

Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Преподавателям 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.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываемся о собственной роли в профессиональном выгорании.

- 3. Практическая часть
- 1. Упражнение «8 ассоциаций»

Участникам предлагается в первой колонке таблицы (приложение №1 п.4) записать 8 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое, седьмое и восьмое. Таким образом, во второй колонке получается уже четыре ассоциации. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, - в третьей колонке получаем 2 слова. В последней колонке формулируется одна ассоциация на оба слова из предыдущей колонки.

Итак, у каждого преподавателя получилось образное ассоциативное представление о своей работе.

Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы?

В итоге обсуждения следует обратить внимание преподавателей, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

2. Упражнение «Я работаю преподавателем»

Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы — его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет.

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему?

Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

3. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности.»

Преподавателям предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?») (приложение №1 п.6). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что преподаватели имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

смех, улыбка, юмор;

размышления о хорошем, приятном;

различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов:

высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;

прослушивание спокойной, тихой музыки;

общение с супругом(гой), детьми, внуками;

рукоделие;

общение с искусством.

Далее уместно раздать преподавателям рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

- 4. Домашнее задание: Преподавателям предлагается ответить на вопросы методик В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»; опросника выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методики измерения уровня тревожности Дж. Тейлора. Результаты диагностик позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с преподавателями.
- 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Преподавателям раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

- 1. Введение в занятие.
- 2. Лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

- 3. Практическая часть:
- 1) Упражнение «Кто я?»

Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями».

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2) 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 своих мировоззренческих позиций.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

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.

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.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

3) Упражнение «Напиши обо мне»

Ход упражнения: ведущий раздает каждому участнику карточки с возможными качествами человеческого характера: сентиментальный, агрессивный, надежный, стеснительный, робкий, отзывчивый, добрый, гордый и т. д. После этого создаются пары для дальнейших действий. Каждому участнику предоставляется возможность написать коротенькое послание к игроку, который находится с ним в паре. Послание должно

содержать сведения о характере адресата. Стиль повествования выбирает сам автор: от официально-делового до публицистического. Негативные качества учитываются наравне с положительными. После завершения первого этапа упражнения ребята обмениваются карточками и по очереди озвучивают написанное.

Для того чтобы избежать непристойных и оскорбительных сравнений и характеристик, ведущий настаивает на использовании в сочинении только предложенных заранее эпитетов.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность учителя».

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

- 1. Введение в занятие.
- 2. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

- 3. Практическая часть:
- 1) Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справляться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

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

2) Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы — непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из

передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

3) Упражнение «Гвалп».

Инструкция. Разбившись по парам, разойдитесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно.

Время выполнения 10 мин. Обсуждение.

4) Упражнение «Активное слушание».

Участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнёра. Эти 9 техник группируются по трём разделам: способствующие пониманию партнёра, не способствующие пониманию партнёра и нейтральные. Техники предъявляются в случайной последовательности.

Участников просят оценить по 7-балльной шкале (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3), где оценка -3 означает, что техника совершенно не способствует пониманию партнёра, а оценка +3 наиболее способствует.

В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка).

Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.

В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.

Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.

Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

8.Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.

Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Следующий этап упражнения – экспериментирование с техниками активного слушания: повторением, перефразированием и интерпретацией.

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

- 1. Негативная оценка в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.
- 2. Игнорирование мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.
- 3. Эгоцентризм мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

- 1.Выспрашивание мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.
- 2. Замечание о ходе беседы— в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
- 3. Поддакивание мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Способствующие пониманию партнера:

- 1. Вербализация, ступень A проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.п.
- 2. Вербализация, ступень Б перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются…» или «Другими словами, ты считаешь, что…» и др.
- 3. Вербализация, ступень В интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».
 - 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/ неконстуктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

- 1. Введение в занятие.
- 2. Мозговой штурм на тему «Конфликт это...».
- 3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте.

- 3. Практическая часть:
- 1) Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»
- 2) Упражнение «Письмо».
- 3) Упражнение «Сказка о тройке».

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение — в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного

канала восприятия или передачи информации.

- А слепой, но слышит и говорит.
- В глухой, но может видеть и двигаться.
- С паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу. Вопросы:

- 1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
- 2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
- 3. Какие чувства испытывали?»
- 4) Упражнение «Невидимая связь»

Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий заходит внутрь круга и рассказывает вводную историю.

« Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения, а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

« Как непросто всем уживаться друг с другом, - думал мудрец, - что бы такое предпринять? - размышлял он.

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. « Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примерении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлой споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился « узловатый ». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет « резать » руки. Такие отношения некоторые называют « натянутыми ». А если, – продолжает ведущий, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: « Он тянет одеяло на себя ». Некоторые люди, – продолжает ведущий, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: « посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут,

завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы:

- 1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?
 - 2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?
 - 3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

- 1. Введение в занятие.
- 2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

- 3. Практическая часть.
- 1) Упражнение «Анкета»
- 1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой самой важной до пятой наименее важной.)
 - 2. Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?
- 3. Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?
 - 4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?
 - 5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?
- 6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?
- 7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

2) Упражнение «Карта моей жизни»

Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина — значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию.

Цель: Исследовать сферы своей жизни и их соотношение. Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее приготовьте все для рисования: бумагу (формат A2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотри подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляещься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоем городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда посчитаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

- 2. Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время.
- 3. По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили.

Вопросы к шерингу:

Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?

Что меня устраивает и вызывает радость?

Что меня не устраивает и почему?

Что бы я изменил?

Какие пути изменений я вижу?

Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

3) Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

Инструкция: Если у человека есть мечта, ее можно воплотить в жизнь, сначала преобразовать в цель, а потом применить целеполагание и достигнуть. Так что же такое целеполагание? Итак, целеполагание - это понимание и осмысление деятельности человека для дальнейшего формирования и постановки целей, и затем их реализацию или достижение, наиболее рентабельными средствами, с учетом экономичного использования времени.

Пошаговое целеполагание:

1. Четкая формулировка цели;

- 2. Записать эту цель;
- 3. Продумать и записать план действий, для достижения цели;
- 4. Сделать шаг первый, по плану;
- 5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем;
- 6. При достижении цели, обязательно отметить и поощрить себя

Подробнее о каждом шаге:

1. Четкая формулировка цели:

Главным и первостепенным является - определение цели, для этого нужно выделить время для себя, взять ручку и бумагу, сесть и записать витающие в голове мысли – желания, цели, чтобы было можно разобраться с приоритетной.

Потом возьмите и разделите лист бумаги пополам, вверху листа напишите все направления и сферы вашей жизни, которые влияют на ваше ощущения и понимание гармоничной жизни. Например — семья, здоровье, работа, саморазвитие, деньги, путешествия ит.д., но напишите не более 8 сфер.

В нижней разделенной части — нарисуйте круг и разделите его на сектора, по сферам, которые вы написали выше, которые следует подписать. На каждую линию, которая очерчена сфера — нанесите деления от 0 до 10. Поставьте оценку удовлетворенности на сегодняшний день, по 10 бальной шкале, на соответствующей линии. Затем соедините линии, посмотрите, что получится. Получился ли у вас равномерный круг или колесо вашей жизни? Теперь осталось придумать конкретную формулировку цели, со сроками, в позитивном русле.

- 2. После этого, как цель определена, запишите её. Всё, что вы не записали -так и останется в голове мечтой, где она будет также далека, как и звезда. Обязательно записать!
- 3. Следующий шаг целеполагания продумать и записать план действий, для достижения цели. Понадобится календарный план, в который вы впишите план, и в дальнейшем все остальные планы также.
- 4. Есть план, привязанный к срокам и календарю, необходимо сделать первый шаг. До тех пор, пока человек его не сделает, имеется в виду, конкретное действие, то можно считать, что человек, к своей цели не идет, а все еще пытается стартовать. Здесь важно запомнить, что пусть будет несколько фальц-стартов, чем человек погрязнет в усовершенствовании плана до бесконечности.
 - 5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем
- 6. Когда цель будет достигнута, человеку обязательно нужно отметить и поощрить себя, чтобы закрепился положительный эффект.
 - 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – учитель».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

- 1. Введение в занятие. Знакомство с темой.
- 1) Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника — найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запоминал, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запоминал его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

Орешки можно подарить участникам на память.

2) Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

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

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

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

2. Основная часть — «МОЯ ЛИЧНОСТЬ — ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная

помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1) Тест геометрических фигур

Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг — и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который относится их фигуры). Затем каждая группа делает мини-обзор особенностей своей фигуры — характер и поведение, личностные черты. На этом этапе работы у каждого участника есть возможность сообщить группе о том, что он ошибся с выбором, обосновать, почему он так считает, и перейти в более подходящую для него «фигуру».

Затем группам предоставляется время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы:

педагогический девиз;

от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;

что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;

что получается с трудом, «без искорки»;

почему без нас детям плохо;

какие профессиональные деформации возможны у учителей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

Психолог предлагает стопку карточек с описанием ситуаций. Участники по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в запасниках опыта и личности неожиданные ходы и решения, которые могут сработать в предложенной ситуации.

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»

«Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?»

«Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

3. «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

Задача этого этапа — помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, личностно окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Учитель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее личностно значимой, а значит — живой, настоящей, идущей от сердца.

1) 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 ролевую игру

Мне интереснее:

придумать что-то самой

адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

работать с мальчиками

работать с девочками

После того, как психолог предложил несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию.

2) 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 попранной, 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.

4. «ПРИЗВАНИЕ – УЧИТЕЛЬ»

Психолог предлагает участникам обобщить новые знания и новый опыт, полученные во время данного тренинга.

Наша личность ярче всего проявляется в деятельности. Если задуманное дело насыщено важными для нас ценностями и смыслами, если в нем мы можем реализовать самые сильные и любимые стороны своей натуры, — значит, нам удалось совместить профессию и собственную личность. Наша личность зазвучала в работе как уникальный инструмент.

1) Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок.

Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии учителя. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

2) Упражнение «Вверх по радуге»

Упражнение способствует стабилизации эмоционального состояния. Участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге. А выдыхая — съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяется трижды, затем желающие делятся впечатлениями.

5. 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 зажженными плавающими свечами, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Ход занятия:

- 1. Введение в занятие.
- 2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

- 3. Практическая часть.
- 1) Упражнение «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.

Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени. Заполните таблицу:

Ваш поглотитель Возможные причины Меры по устранению

- 1. Работа индивидуальная.
- 2. Затем работа в парах.
- 3. Объединение в 3-4 группы общее обсуждение
- 4. Обратная связь.
- 2) Упражнение «Смятая бумага»

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача — бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца

«Ваша задача — за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3) Упражнение «Приоритеты».

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов.

Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа.

После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относятся к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

- 1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?
- 2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
- 3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
- 4. Насколько важна каждая из этих групп?
- 5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.
- 6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?
 - 4) Упражнение « Матрица управления временем»

Задание: Составить свою матрицу времени.

Стивен Кови предлагает организовать свою жизнь на основе недельного планирования. Смысл заключается в том, чтобы планировать в контексте недели с учётом приоритета важности дел. В этом помогает «Матрица управления временем» (см. таблица 1).

T ~	- 1
Табли	TTO I
таоли	ma i

СРОЧНЫЕ ЛЕЛА	НЕСРОЧНЫЕ ЛЕЛА

	I	II
ВАЖНЫЕ	Разрешение кризисов	Планирование новых
	Неотложные задачи	проектов
	Проекты, у которых	Оценка полученных
	подходят сроки сдачи	результатов
		Превентивные мероприятия
		Налаживание отношений
		Определение новых
		перспектив, альтернативных
		проектов
	III	IV
НЕВАЖНЫЕ	Прерывания,	Рутинная работа
	перерывы	Некоторые письма
	Некоторые телеф. звонки	Некоторые телеф. звонки
	Некоторые совещания	«Пожиратели» времени
	Рассмотрение неотложных	Развлечения
	материалов	
	Общественная деятельность	

Как видно из матрицы, виды деятельности определяются двумя факторами: срочным и важным. Срочное — то, что требует немедленного внимания. Это то, что можно обозначить словом «Сейчас!». Срочное воздействует на нас.

Важное, с другой стороны, имеет отношение к результатам. Важным является то, что вносит вклад в вашу миссию, ваши ценности и в ваши наиважнейшие цели.

Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что приносит значительные результаты и требует немедленного внимания. Наши дела из Квадрата I связаны с тем, что мы обычно называем "кризисами", или "проблемами", У каждого из нас в жизни есть какое-то количество дел, относящихся к Квадрату I. Однако многие люди оказываются полностью им поглощенными. Это кризис-менеджеры, это люди сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие, это производители, руководимые конечными сроками выполнения.

Когда вы сосредоточиваетесь на Квадрате I, он становится все больше и больше, до тех пор пока не накроет вас целиком, как огромная волна. Огромная проблема накатывает, обрушивается на вас и сбивает с ног. Вы боретесь с этой волной и, едва справившись, попадаете под очередную, которая сбивает вас с ног и распластывает на песке.

Люди эффективные держатся в стороне от Квадратов III и IV, поскольку — срочные они или нет — они не важные. Кроме того, эффективные люди уменьшают размер Квадрата I, проводя больше времени в Квадрате II.

Квадрат II — это сердце эффективного персонального управления Он связан с тем, что не является срочным, но является важным. Он включает в себя такую деятельность, как строительство отношений, написание личной миссии, долгосрочное планирование, упражнения, профилактика, подготовка — все те дела, которые мы считаем нужными, но за которые редко заставляем себя взяться, так как они не срочные.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Необходимый материал: мяч, заготовка рисунка человечка, наборы карандашей или фломастеров, бумага А4.

Ход занятия:

- 1. Введение: Уверенность в себе это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям. Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.
 - 1) Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

2) Опрос самочувствия. 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.

3) Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Процедура: Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперёд свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

- 2. Основная часть.
- 1) Упражнение «Рисунок Я».

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом с друг 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 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 «Дополнительное рисование».

Цель: выявить склонность к неуверенности.

Процедура: Рисунок посылается по кругу. Один из участников начинает рисовать, другой продолжает, что-то добавлять и так по кругу.

Рисунок может выполняться цветными мелками, фломастерами, карандашами... Рисунок выполняется на одном альбомном листе т.к. тема является повышение уверенности. С каждым последующим дополнением места будет уменьшаться, что может смутить не уверенного человека, т.к. он будет «нарушать» рисунок другого.

При анализе полученного рисунка художественный уровень его выполнения не учитывается. Речь идет прежде всего о чувствах испытуемых субъектом при дополнении чужого рисунка, дефиците места где можно нарисовать что то свое, боязнь испортить уже нарисованное...

Вопросы:

Дополнили ли вы рисунок?

Если нет то почему?

Это именно то что вы хотели бы добавить?

Если нет то почему?

Что именно Вы изобразили?

3) Упражнение «Я – звезда».

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Процедура: Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (Алла Пугачёва, президент Украины, 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?

- 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
- 1) Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по кругу».

Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу.

Участникам вновь выдается человечек, предлагается нарисовать вновь свое настроение. По окончании рисования каждый участник высказывает свое мнение о

тренинге, что нового для себя открыл; что заставило задуматься или изменить взгляд на ситуацию.

Вопросы ко всему тренингу:

Изменилось ли ваше представление о себе?

Какой опыт вы получили для себя на данном тренинге сегодня?

Что нового вы узнали о себе?

Какие выводы вы сделали для себя?

2) Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

Процедура проведения: 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 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей.

Ход занятия:

- 1. Введение.
- 1) Разминка. 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.)

2. Теоретическая часть.

Слайдовая презентация Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

- 3. 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.

5) Упражнение-медитация «Сад моей души»

1-я часть упражнения — медитативная и релаксационная визуализация.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

Инструкция. Сейчас я вам зачитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения. 2-я часть упражнения — арт-терапия.

Участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того, что они представили, — цветок или сад.

6) Упражнение «Моя аффирмация»

Цель: создание позитивного настроя, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления. Материалы и оборудование: карточки с позитивными утверждениями — аффирмациями.

Инструкция. Предлагаю вам вытянуть карточки с позитивными утверждениямиаффирмациями. Если вам какая-то карточка не понравится, можете вытянуть другую, которая вам близка.

Участники по очереди тянут карточки и зачитывают их. После завершения упражнения можно спросить, какие у участников ощущения от этого упражнения. Ожидаемый результат: закрепление позитивного опыта; положительный настрой.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

Инструкция. Наш семинар подошел к концу, и вам предлагается в завершение заполнить небольшую анкету, где вы сможете написать свои впечатления от семинара. Ваше мнение для нас очень важно. После того как вы напишете ваши впечатления, по очереди расскажите о них. Педагоги заполняют анкеты, говорят, что им понравилось, а что нет, и вы сказывают свои пожелания.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;

Ход занятия:

1. Введение: Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

Профессиональное выгорание — это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

энтузиазм в работе;

пропадает блеск в глазах;

нарастает негативизм и усталость.

Бывает так, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит психоэнергетическая опустошенность» человека.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это — естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их еще неосознаваемыми.

Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

смех, улыбка, юмор;

размышления о хорошем, приятном;

различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

наблюдение за пейзажем за окном;

рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;

мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);

«купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов;

высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);

эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);

эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. А чтобы, слово работа ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох — пауза — выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох — пауза — выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять

общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Что бы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

- 3. Практическая часть.
- 1) Упражнение «Лимон»

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.

2) 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 дуг 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» становятся «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. (10 мин). (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?

Повторно ответить на вопросы следующих методик – методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора.

- 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
- 1) Притча о колодце

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 ослика 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 заглянули в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал 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.

Запомните пять простых правил:

- 1. Освободите свое сердце от ненависти простите всех, на кого вы были обижены.
- 2. Освободите свое сердце от волнений большинство из них бесполезны.
- 3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
- 4. Отлавайте больше.
- 5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу!

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

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