

Рефлексивный тренинг «Призвание – воспитатель».

Задачи тренинга:

1. Знакомство с собой и своими личностными особенностями – ресурсами воспитания.
2. Осмысление своих личных интересов, ценностей.
3. Нахождение путей реализации своих интересов и ценностей в воспитательной работе с детьми.

Тренинг рассчитан на работу группы из 15 – 20 человек

Первый этап – «ЗНАКОМСТВО»

Задача этого этапа работы – настроить участников на тональность тренинга, создать атмосферу ценностного отношения к данной теме, раскрыть особенности личности и индивидуальности каждого участника.

«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.

«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.

«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.

Второй этап – «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 воспитанниками, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

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 воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

«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 заболели! Чем вы можете спасти ситуацию?»

Третий этап – «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, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Воспитатель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

«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.

«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.*

Четвертый этап – «ПРИЗВАНИЕ – ВОСПИТАТЕЛЬ»

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.

«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.

Рефлексия

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

«Круг света»

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.

ТЕСТ ГЕОМЕТРИЧЕСКИХ ФИГУР

ПРЯМОУГОЛЬНИК: изменчивость, непоследовательность, неопределенность, возбужденность. Любознательность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость. Нервозность, быстрые, резкие колебания настроения, избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуальность. Новые друзья, имитация поведения других людей, тенденция к простудам, травмам, дорожно-транспортным происшествиям.

ТРЕУГОЛЬНИК: лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу. Прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность. Импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску. Высокая работоспособность, буйные развлечения, нетерпеливость. Остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей.

ЗИГЗАГ: жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция. Одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее. Позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосредственность. Непрактичность, импульсивность, непостоянство настроения, поведения. Стремление работать в одиночку, отвращение к бумажной работе, безалаберность в финансовых вопросах. Остроумие, душа компании.

КВАДРАТ: организованность, пунктуальность, строгое соблюдение инструкций, правил. Аналитическое мышление, внимательность к деталям, ориентация на факты. Пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность. Практичность, экономность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие. Профессиональная эрудиция, узкий круг друзей и знакомых.

КРУГ: высокая потребность в общении, контактность, доброжелательность, забота о другом. Щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция. Спокойствие, склонность к самообвинению и меланхолии, эмоциональная чувствительность. Доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность. Болтливость, способность уговаривать, убеждать других, сентиментальность, тяга к прошлому. Склонность к общественной работе, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых.

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 воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

квадрат	треугольник	прямоугольник	круг	зигзаг
<i>внешний вид: женщины</i>				
сдержанный, неяркий, худощавый	элегантный, дорогие вещи, ухоженный	меняющийся, сумасбродный, не в тон ситуации	неофициальный, женственный, полные	разнообразный, небрежный, экстравагантный
<i>рабочее место</i>				
каждая вещь на своем месте	символы статуса и успеха	беспорядок	уютная, домашняя обстановка	запущенность или демонстративность
<i>речь</i>				
сухая, монотонная, медленная, высокий голос, речевые штампы, профессиональн ая терминология	логичная, краткая, эмоциональная, быстрая, громкий, уверенный голос, остроты, жаргон	неуверенная, неясная, сбивчивая, эмоциональная, «паузы нерешитель- ности» скороговорка, «слова-паразиты», срывающийся голос	непоследовательная, плавная, эмоциональная, успокаивающая, комплименты	непоследова- тельная, яркая, образная, эмоциональная, богатая лексика, жаргон, остроты
<i>язык тела</i>				
скованная поза (зажатость»); рассчитанные движения, скупые жесты; солидная походка, бесстрастное лицо; потение, нервный смех	уверенные, плавные движения, выразительные жесты энергичная походка, сжатые губы, властный взгляд	неуклюжий, резкие, отрывистые движения, неуверенные жесты и походка, бегающий взгляд, хихиканье, быстро краснеет	расслабленная поза, плавные движения, доброжелательная улыбка и приветствие, жизнерадостная походка	быстро меняющиеся позы, плавные движения, стремительная походка, живая мимика, манерность

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОСТИНАЯ

«ПОГОДА В ДОУ»

Психологический климат в коллективе ДОУ должен быть всегда благоприятным, от этого зависит работа воспитателей, обучение и воспитание детей, отношения с родителями.

Разминка «Доскажите имя литературного героя»

Кот – в сапогах, Матроскин

Домовенок – Кузя

Папа – Карло

Дед – Мазай, Мороз

Баба – Яга

Старуха – Шапокляк

Дядя – Степа, Федор

Почтальон – Печкин

Доктор – Айболит

Пудель – Артемон

Крокодил – Гена

Железный – Дровосек

Соловей – Разбойник

Кощей – Бессмертный

Муха – Цокотуха

Черепашка – Тортила

Тест «Погода в ДОУ»

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

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

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

Если вы выбрали второй вариант, то вы – мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешение и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

Если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы принять на себя главную роль в любом деле. В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

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

Каждый участник выбирает один из четырех вариантов, не сообщая о своем выборе вслух. Психолог выдает каждому карточку с интерпретацией (другие об этом не знают) и предлагает участникам образовать четыре группы (невербально), затем по карточкам проверить эмпатийность.

Тибетская притча «СИЛА ПРЕОДОЛЕНИЯ»

«Научился ли ты радоваться препятствиям?». Говорят, что такой парадоксальный вопрос высечен на одном из придорожных камней в горах Тибета. Восточную мудрость постичь непросто, и большинство из нас скорее согласится, что в любом деле затруднения и препятствия нежелательны – гораздо лучше, чтобы их не было. И уж совсем хорошо, когда мы можем положиться на какую-то поддержку, прибавляющую нам сил, - тогда и успех наиболее вероятен.

Но намеком восточных мудрецов не стоит пренебрегать. По крайней мере, недавнее исследование британских психологов неожиданно продемонстрировало, что тибетский парадокс гораздо ближе к истине, чем наша привычная точка зрения.

Ученые из Эдинбургского университета решили проверить, как влияет внушение на умственную деятельность. Для проведения опыта ими были сформированы три группы испытуемых – одна контрольная и две экспериментальных. Контрольная группа в два приема решала наборы задач-головоломок наподобие тех, которые обычно используются в тестах интеллекта. Как и предполагалось, успехи в первой и второй попытке были примерно одинаковы. Экспериментальные группы также решали задачи, но перед второй попыткой испытуемым предлагалось принять некую таблетку, которая на самом деле состояла из совершенно нейтрального вещества, то есть являлась плацебо – «пустышкой». Однако в одной группе испытуемых предупредили, что им предстоит испытать действие нового препарат – стимулятора мозговой активности. В другой группе таблетка была представлена как средство борьбы со стрессом, которое не просто успокаивает, но и, увы, оказывает тормозящее действие на протекание мыслительных процессов. Ученых интересовало, как заданные ими установки повлияют на успехи в решении задач.

Гипотеза исследования выдвигалась довольно интересная. Предполагалось, что псевдостимулятор может оказать реальное стимулирующее действие, тогда как лжеуспокоительное вызовет снижение результатов.

К великому удивлению ученых, эффект оказался прямо противоположным – наилучших результатов при второй попытке решения задач добилась группа, принявшая якобы тормозящий препарат. Судя по всему, принявшие псевдостимулятор слишком положились на его эффективность и просто снизили собственные умственные усилия. Те же, кого предупредили, что их умственному труду воспрепятствует помеха, напротив, удвоили усилия.

Так, может быть, и нам не стоит сетовать на судьбу, воздвигающую препятствия на нашем пути к заветным целям? Если верить выводам британских психологов, на абсолютно гладком пути мы добились бы меньшего.

Впрочем, похоже, тибетские мудрецы знали об этом давным-давно...

«Восточные стихи»

Упражнение проводится с целью создания веселой атмосферы. Участникам объясняется, что такое восточные стихи, и предлагается побыть поэтами. Можно сочинять индивидуально, а можно сочинить подгруппой (по результатам теста).

Правила «восточного стихосложения»:

Существительное (главное слово).

Прилагательное, прилагательное.

Глагол, глагол, глагол.

Фраза, выражающая отношение.

Например:

Ужин!

Праздничный, запоздалый.

Разжеван, съеден, переваривается.

«Дерево достижений»

Эта игра способствует развитию рефлексивного самосознания, формирует умение сотрудничать.

Согласно легенде, в мире существуют чудесные деревья, приносящие удачу и исполняющие желания. Многие храбрецы пытались найти их, но возвращались ни с чем. Тогда они объявили историю о чудесных деревьях выдумкой и перестали искать их. Но людям так хотелось верить в легенду! И они стали наделять особыми способностями обычные деревья, веря, что те принесут им удачу. А чтобы закрепить свое желание, люди привязывали к деревьям кусочки ткани. Но вскоре выяснилось, что многие деревья от этого гибнут. То ли узелки оказывались слишком крепкими, и это мешало течь древесным сокам; то ли желания людей были такими неумеренными, что дерево не справлялось с ними... Люди забыли самый главный секрет легенды, который гласил: «И дерево сие человек сам делает, а питает его успехами и достижениями своими».

Сегодня я предлагаю всем нам вырастить такое чудесное дерево. (Психолог обращает внимание присутствующих на листочки трех цветов). Каждое ваше достижение или успех поможет дереву покрыться разноцветной листвой. Если вы достигли успехов в профессиональной деятельности, в работе – появится зеленый листочек. Если вы научились успешно общаться друг с другом – красный. Если вы достигли успехов в личном плане – желтый. Я уверена, что сегодня на каждой веточке появится листочек, возможно не один. Подумайте, какого цвета листочки вам хотелось бы поместить на дерево?

Дерево помогает осознать, что получается лучше всего, а над чем еще надо поработать. Если на веточке педагога появляются все три листочка разного цвета – распускается крупный цветок (предлагает психолог), если одного и того же цвета – то мелкий. При обсуждении успехов важно помнить главный смысл притчи – все в твоих руках.

«Что себе подарить?»

Рефлексивная деятельность повышает самооценку, расширяет представления о самом себе, способствует закреплению доброжелательных отношений в группе.

Сегодня мы будем с вами рисовать. Каждый из вас нарисует картину-подарок самому близкому человеку. Как вы думаете, кому? Кому вы можете доверить самый важный секрет? Кто знает о вас все и даже немножко больше? Конечно, это вы сами. Сегодня мы и займемся рисованием подарка самому себе. Это будет ваза с букетом цветов.

Психолог рисует на большом листе, на мольберте, а участники – на своих листах. Психолог делает большой рисунок для того, чтобы помочь участникам в создании собственного натюрморта.

Для начала мы определимся с формой вазы, ее дизайном. Теперь наполним вазу цветами. Сначала мы нарисуем серединки цветов, большие и круглые; разместите пять серединок-кружков в любом месте над вазой. Добавьте цветам стебли, покажите, что они стоят в вазе. Давайте подумаем, какой формы могут быть лепестки у наших цветов: округлые, с зубчиками, длинные, совсем маленькие. Закрасьте лепестки разными цветами, как вам нравится. Главное условие – чтобы при взгляде на рисунок у вас улучшалось настроение.

Теперь подумайте и запишите на белых карточках качества, которые вам больше всего нравятся в людях.

После этого составляется общий список: психолог на большом листе записывает все предложения.

Есть ли у вас качества из этого списка? Выберите себе в подарок те качества, которые у вас есть. Постарайтесь выбрать пять качеств. Вернитесь к своему рисунку. Давайте дадим ему название «Мои достоинства». Разместите в серединках нарисованных вами цветов те качества, которые вы выбрали для своего букета. Для того, чтобы заполнить серединки цветов, нарисованных психологом, можно предложить группе совместно выбрать те качества, которые есть у большинства присутствующих.

Посмотрите на свой букет: он показывает все то, чем вы сегодня можете гордиться.

семинар-практикум для психологов дошкольных образовательных учреждений

Психологическая поддержка педагогов

дошкольного образовательного учреждения

- 1. Проблема профессиональной деформации. Основные направления работы по преодолению синдрома «эмоционального выгорания».**
- 2. Методы психологической диагностики личностных качеств и эмоциональной сферы педагогов.**
- 3. Методы психологической коррекции личностных качеств педагогов.**
- 4. Организация работы по преодолению синдрома «эмоционального выгорания».**

ЛИЧНОСТЬ ПЕДАГОГА

КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПИТАНИЯ

Тренинг «Я – воспитатель»

для классных руководителей и

освобожденных воспитателей

О том, что воспитание по своей природе субъект-субъектный процесс, что никакие технологии не заменят живого слова значимого взрослого, что воспитывают собственной личностью, знают все. Как правило, еще со времен студенчества. Само по себе это знание, как мне кажется, мало что добавляет к мастерству. И от того, что мы на педсоветах и совещаниях по воспитанию как заклинание произносим слова о гуманистическом воспитании и роли личности педагога, слова эти только выхолащиваются и теряется всякая надежда на их воплощение.

Чтобы собственная личность стала «инструментом» профессиональной деятельности, нужно, как минимум, два условия. Во-первых, свой личностный ресурс следует изучить и критически осмыслить: что там за содержание такое имеется, что нужно, а что и не стоит транслировать другим. Во-вторых, овладеть некоторыми приемами (опять технологии!) трансляции своего личностного содержания другим людям. Согласитесь: само по себе, автоматически, ни первое, ни второе не происходит. А значит, и личностный ресурс воспитания чаще всего используется в общении педагога с ребенком интуитивно, как получится, без должной критической оценки.

Конечно, мелкими шажками и конкретными локальными действиями эту проблему в целом не решить. Но тем из педагогов, кто внутренне готов осмыслить свой личностный ресурс и обогатить им свою профессиональную деятельность, может помочь предлагаемый нами рефлексивный тренинг, который мы назвали «Я – воспитатель».

«Я – воспитатель» – полнометражный однодневный тренинг, направленный на решение следующих задач: 1) знакомство с собой и своими личностными особенностями, которые могут быть рассмотрены как ресурс воспитания; 2) осмысление своих личных интересов, ценностей; 3) нахождение путей реализации своих интересов и ценностей в воспитательной работе с детьми.

Тренинг рассчитан на работу группы из 15–20 человек. Это могут быть классные руководители, освобожденные педагоги-воспитатели, методисты по воспитательной работе. Группа может быть «сборной» (то есть включать представителей разных школ) или формироваться на базе педагогического коллектива одной школы. В первом случае уменьшается объем содержательной обратной связи, которую могут дать друг другу участники, но зато возрастает психологическая безопасность. Во втором случае надо работать осторожнее, бережнее, но в сплоченном, доброжелательном коллективе. В этом случае у участников появляется возможность обратиться к коллегам за обратной связью и тем самым расширить границы самопознания.

Длительность работы – 8 часов. При необходимости тренинг может быть проведен в два дня более короткими сессиями.

Очень важно: данный тренинг предполагает, что у педагогов уже есть опыт групповой психологической работы.

ПЕРВЫЙ ЭТАП. «Это я:

знакомимся сами и знакомим других»

Задача этого этапа работы – настроить участников на тональность тренинга, создать атмосферу ценностного отношения к теме, поговорить об особенностях личности и индивидуальности каждого участника.

Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (орехи – по числу участников). Ведущий высыпает орехи в центре круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участникам предлагается внимательно рассматривать свой орешек, изучать его структуру, особенности строения, постараться запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешок, перемешиваются и снова высыпаются в центре круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, свой узнается с первого взгляда. После того как все орехи нашли своих владельцев, ведущий приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запоминал и 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 внимательней, 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 только ее почувствовать и понять.

Орешки можно подарить участникам тренинга на память.

Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Ведущий объясняет значение каждого цвета. Например: зеленый – «как все»; синий – «как некоторые», розовый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (как ему кажется) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» – качество, свойство характера или особенность поведения (стиля жизни и т.д.), роднящее его с некоторыми, но не со всеми членами группы. Последний листочек должен содержать указания на уникальные черты данного участника, которые либо вообще не свойственны остальным, либо значительно сильнее у него выражены.

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

общее обсуждение. Таким же способом ведущий просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. Если условия не выполнены, нужно написать другое качество и также подвергнуть его проверке.

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 проходит довольно лирично и искренне. Оно позволяет участникам увидеть себя как некоторое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность

Упражнение «Я учусь у тебя...»

Это завершающее упражнение данного этапа. 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.

ВТОРОЙ ЭТАП. «Мое «Я»

как профессиональный инструмент»

Задача данного этапа – проанализировать свои личностные особенности с точки зрения того, какие возможности они открывают в воспитательной деятельности и какие ограничения накладывают.

Практическая часть предваряется небольшим монологом ведущего о том, что в школе невозможно полностью развести личное и профессиональное, а если и возможно, то это вряд ли пойдет на пользу жизни и работе. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, – много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, личных ценностей и пристрастий. Изучение своих личностных особенностей – мощный ресурс профессионального развития, так как мы научаемся строить свою деятельность и свое общение с воспитанниками, максимально используя свои личные достоинства и возможности и нивелируя недостатки.

Социодрама

Дальнейшая работа предполагает анализ участниками своих личностных особенностей и осмысление их в качестве ресурса своей воспитательной деятельности. Для проведения социодрамы могут быть использованы результаты «Теста геометрических

фигур» или материал книги (мультфильма) «Винни-Пух и все-все-все».

В случае использования теста участникам предлагается выбрать одну из четырех геометрических фигур, нарисованных на их бланке: круг, треугольник, квадрат или зигзаг – и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который касается их фигуры) и кратко рассказывает остальным участникам о тех особенностях характера и поведения, которые присущи людям «их фигуры». 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 каждой группе дается время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы и ответов на следующие вопросы:

- 1. Наш педагогический девиз.**
- 2. Что нам доставляет удовольствие в работе и общении с детьми?**
- 3. Что нас раздражает?**
- 4. Что, как правило, хорошо получается, чему мы можем научить?**

5. Что получается с трудом, плохо, без «искорки»?

6. Почему без нас детям плохо?

7. Возможные профессиональные деформации воспитателей нашего типа.

Список вопросов может быть изменен, дополнен.

Презентация выполняется в виде сценки, скульптуры, пантомимы, отражающей существенные черты воспитательного стиля людей данного «фигурного» типа.

Если тренер решил использовать литературный материал, он прежде всего вместе с участниками вспоминает персонажей книги, мультфильма (главное – договориться об общем источнике создания образов): Винни-Пуха, Пятачка, Кролика, Ослика Иа, Сову, Кенгу, Тигру и т.д. После общего группового обсуждения особенностей поведения и черт характера всех героев, каждый участник должен определиться, на какого персонажа больше всего похож лично он. Выборы озвучиваются, и одинаковые персонажи объединяются в группы. Следующий этап – создание презентации и ответы на вопросы – осуществляется по описанной выше схеме.

Упражнение «Чем я могу быть интересен

(интересна)?»

Ведущий кладет в центр круга стопку карточек с описанием ряда ситуаций. Участники тренинга по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в «запасниках опыта и личности» неожиданные ходы и решения, которые могли бы сработать в этой ситуации. Первое право ответа принадлежит тому, кто зачитывал карточку, затем говорят все желающие.

Примеры ситуаций, которые могут быть записаны 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 окружающих улицах на несколько часов 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 быть интересны в такой ситуации?»

**ТРЕТИЙ ЭТАП. «Мои интересы
и жизненные ценности»**

Если на предыдущем этапе речь шла о тех психологических особенностях личности каждого участника, которые задают возможности и ограничения его воспитательной деятельности, то на третьем этапе участникам предлагается проанализировать свои собственные ценностные ориентации и личные приоритеты. Ценности и жизненные приоритеты – это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Воспитатель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в построении системы работы с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

Размышлениям на эту тему посвящен монолог ведущего и последующие практические упражнения.

Упражнение «Мне интереснее...»

Ведущий предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу «или – или». Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, занимая определенное место в комнате. Ведущий заранее сообщает, где собираются выбравшие первый вариант, где – выбравшие второй и где – остановившиеся на ответе «не знаю».

После того как все участники сделали свой выбор в отношении конкретной ситуации, ведущий задает уточняющие вопросы представителям всех трех групп.

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

- **Сходить с ребятами в театр, обсудить спектакль**
- **Поставить спектакль вместе с ребятами**

Мне интереснее:

- **Провести классный час, поговорить «до душам»**
- **Организовать ролевую игру**

Мне интереснее:

- **Сходить в поход, пожить в палатках**

- **Съездить в туристическую поездку**

Мне интереснее:

- **Придумать что-то самой**
- **Адаптировать готовый сценарий**

Мне интереснее:

- **Работать с мальчиками**
- **Работать с девочками**

После того как ведущий предложил несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию «Мне интереснее...».

Упражнение «Мне важнее...»

Упражнение предваряет небольшой монолог ведущего о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении

педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтных ситуациях чаще всего можно говорить о попоранной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу очень важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Предлагаемое упражнение направлено на тренировку умения вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

Для проведения этого упражнения могут быть использованы цитаты, афоризмы, сказки или притчи. Работа может быть организована одним из двух способов. Первый вариант: каждый участник получает набор цитат (афоризмов или притч) и выбирает из них одну-две, содержащие наиболее значимые для него ценности. Затем он пытается донести содержание этих ценностей до других. Второй вариант: каждый участник получает карточку, на которой напечатан текст афоризма или притчи. Его задача – вычленить содержащиеся в тексте ценности и донести их суть до других участников.

Затем ведущий предлагает перенести данный прием работы с текстом на реальные ситуации. Он просит одного из участников привести в качестве примера некоторую значимую ситуацию из опыта воспитательной деятельности. Затем в совместном обсуждении участники формулируют ценности, содержащиеся в этой ситуации, а озвучивший ее участник выбирает ту ценность, которая была самой важной именно для него. Можно также

обсудить, насколько действия воспитателя соответствовали ценностному содержанию ситуации.

Вслед за этим участники делятся на пары и осуществляют подобную работу в парах, разбирая две воспитательные ситуации и содержащиеся в них ценности.

ЧЕТВЕРТЫЙ,

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

«Я – воспитатель»

Ведущий предлагает участникам синтезировать 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 воспитание и собственную личность. Наша личность «заиграла» в работе как уникальный многозвучный инструмент.

«Сотворение Праздника»

Ведущий предлагает участникам представить следующее: у каждого есть возможность придумать и провести для своего класса (а может быть, и не только класса) мероприятие, которое стало бы для всех, и для самого педагога тоже, настоящим событием,

Праздником. Никто не ограничивает в выборе темы, формы, времени и прочего.

Участникам дается 15–20 минут на придумывание идеи, фабулы праздника и написание самого общего его сценария.

Работа на этом этапе может быть организована и по-другому: участники индивидуально придумывают только общую идею и жанр праздника. Затем они объединяются в группы по близости идей и вместе разрабатывают общую канву будущего События.

В любом случае работа заканчивается презентацией. В первом варианте она может занять довольно много времени, во втором пройдет значительно быстрее.

Последний круг посвящен рефлексии всего дня, эмоциям и оценкам участников, построению перспектив совместной работы на будущее.

Проведение этого тренинга с педагогами-практиками показало, что тренинг неплохо выполняет свою задачу: актуализирует личностный ресурс, настраивает педагогов на процесс самопознания и рефлексии и делает это мягко, не нарушая тех хорошо известных любому тренеру границ, когда тренинг превращается в группу поддержки и помощи.

Марина БИТЯНОВА,

кандидат

психологических наук

Занятие 5. "Профессиональные риски и пути их преодоления"

Доктора, учителя, художники - нельзя сказать, что среди них нет подлецов и отступников, но если есть вообще какая-то надежда на лучшее на свете, то она связана только с ними - с нами.

Джон Фаулз, Коллекционер.

Цели занятия: понятие о кризисах профессионального роста и педагогических деформациях; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика развития профессионально важных качеств (методики "Анкета самоопределения", "Диагностика особенностей педагогического общения", "Я и моя работа"), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Домашнее задание. Прочитайте вслух эссе о своей работе или его фрагменты (по желанию). Что дала вам эта работа?

Анкета самоопределения

Занятия по профессиональному и личностному самоопределению целесообразно начинать с ориентационной анкеты. Ее "взрослый" вариант помогает разобраться в себе, понять мотивы выбора профессии и увидеть новые грани своей профессиональной деятельности.

1. Ваша профессия и профессиональное образование

2. Чем вы руководствовались, выбирая эту профессию?

- 1) не будет проблем с трудоустройством**
- 2) высокая зарплата**
- 3) престижно**
- 4) мне это было интересно**
- 5) приносить пользу людям**
- 6) советы родителей и знакомых**
- 7) другое (что именно?)**

3. Вы считаете себя успешным профессионалом?

- 1) да**
- 2) нет**

3) не знаю

4. Хотите ли вы сменить профессию?

1) да

2) нет

3) не знаю

5. Вы предпочитаете

1) небольшой, но стабильный доход

2) много работать и много получать

3) случайные заработки

4) мало работать и мало получать

5) возможность высокой прибыли с риском все потерять

6) другое (что именно?)

6. Ваша работа соответствует вашим предпочтениям?

1) да

2) нет

3) не совсем

Работа с методикой Матрица выбора профессии (см. Конструктор программ и тренингов, Психодиагностика и выбор профессии)

Совпадают ли ваш выбор с вашей профессией?

Теоретическая часть (15-20 минут). Уровни профессионального самосознания учителя

Профессиональная этика, как и любая другая, есть продукт воспитания. Существуют различные профессиональные кодексы и своды этических норм, но даже под угрозой уголовного наказания невозможно заставить человека их соблюдать, если нет внутренней потребности. Поведение и состояние учителя во многом определяется уровнем развития его профессионального самосознания. Игорь Вачков рассматривает следующие уровни профессионального самосознания учителя: Регулятивно-прагматический уровень - низший уровень профессионального самосознания, который характеризуется только прагматическими, ситуационными аспектами и регулятивной функцией. Неспособность к рефлексии не дает возможность человеку успешно адаптироваться к ситуации и регулировать свое поведение. Ведущий стиль педагогического взаимодействия - принуждение.

Учитель химии знает, что во вторник старшеклассников вызывают в военкомат. Но у нее на этот день была запланирована зачетная работа. Вместо того чтобы перенести зачет, она решила просто не сообщать мальчикам о вызове в военкомат.

Директор школы, случайно выяснив в разговоре с ребятами, что они ничего не знают о вызове в военкомат, просит их все-таки

посетить это учреждение. Учитель химии получает замечание от директора и решает наказать мальчиков за то, что они без ее разрешения пропустили занятие: вызывает родителей, снижает отметки за поведение, устраивает ребятам "выволочку", игнорируя их недоуменные возражения. Конфликт обостряется до такой степени, что старшеклассники просят заменить им классного руководителя.

Совершенно очевидно, что каждый из поступков учителя в этой истории продиктован импульсивными побуждениями, без учета всех факторов и возможных последствий совершаемых действий. О развитии профессиональном самосознании здесь и речи нет.

Эгоцентрический уровень - профессиональное самосознание ограничено стремлением к достижению личных целей - преимуществ, привилегий, признания. Учащиеся таким учителем рассматриваются как факторы, способствующие самоактуализации ("хорошие", "удобные мне"), препятствующие ей ("плохие", "неудобные для меня"), или индифферентные ("не мешающие мне"). Подобный подход к задаче самореализации является тупиковым, т.к. педагог не может вырваться за пределы эгоцентрического уровня личностно-смысловой сферы и низкого уровня самосознания при завышенной самооценке.

Удовлетворенность собой и своей деятельностью, достигает максимального значения и превращается в свою противоположность, разрушая систему саморегуляции и еще больше деформируя самосознания. Учителя, находящиеся на этом уровне, упиваются властью и возможностью манипулировать учащимися.

Валентина Алексеевна любила минуты урока перед началом опроса. Она, не торопясь, открывала классный журнал и медленно опускалась взглядом сверху вниз по списку фамилий. Она делала это всегда, хотя всегда знала еще до урока, кого вызовет отвечать. Она делала вид, что раздумывает, сомневается, проводя пальцем по списку. Стоило ей остановить движение руки, как класс замирал. Тогда Валентина Алексеевна поднимала голову и видела, кто готов сегодня отвечать, а кто - нет. Лишь три месяца назад стала она классным руководителем у этих ребят, сменив уехавшую в другой город Марину Михайловну, которую дети очень любили, но уже успела неплохо, по ее мнению, изучить их. Вот Петров, взъерошив волосы, лихорадочно листает учебник, что-то бормочет под нос. Знает, но не вполне уверен. Отличница Семенова спокойно и внимательно смотрит на учителя, ожидая ее решения. Эта-то ответит блестяще. А Скворцова? Сидит, как статуя, глаза опустила. На столе у нее не видно ни учебника, ни тетради. Не нравится она Валентине Алексеевне в последнее время, ох, не нравится - на "тройки" сползла.

- Скворцова!

Девочка вздрогнула, но продолжала сидеть.

- Скворцова, встань, сделай милость, я ведь с тобой разговариваю!

Девочка неохотно поднялась.

- Я не готова, - сказала чуть слышно.

- Ты можешь не бурчать себе под нос, а говорить внятно?

- Я не выучила урок. Простите.

- А какой урок - ты хоть знаешь? - ехидно поинтересовалась Валентина Алексеевна. - Что было на сегодня задано? И об этом в полном неведении?

В классе почему-то поднялся шум. Несколько человек попытались сказать что-то с места. Вот этого Валентина Алексеевна не любила больше всего.

- Я вам слова не давала. Я говорю со Скворцовой! Остальных прошу молчать! - В голосе учителя уже явственно зазвучало раздражение. Призвав класс к тишине, она снова повернулась к Скворцовой: - Ну, конечно, мы стали взрослыми. Нам ни к чему выполнять домашние задания. Посмотри, Скворцова, что у тебя в журнале. Ведь ты без пяти минут двоечница. Хочешь составить компанию Маткину и Голышеву?

- А причем здесь мы? - возмутился, вскакивая со своего места, Голышев.

- Помолчи! - небрежно бросила ему Валентина Алексеевна. - Скворцова, я вижу, наш диалог бесполезен! Пусть завтра в школу придет мать. При этих словах девочка закрыла лицо руками и, рыдая, выбежала в коридор. В классе установилась напряженная тишина.

- Только еще истерики здесь не хватало. Нервные очень стали. Только у вас нервы, а у учителя струны железные. Тебе что, Семенова? Я тебя, кажется, не вызывала.

- Как вы можете... Как вы можете... - голос у девочки срывался. - Ведь у Лены Скворцовой мама умерла. Слышите - умерла! А вы... вы просто... Не закончив фразу, Семенова махнула рукой и села. Класс смотрел на учителя осуждающе. Враждебно.

...Было далеко за полночь. Валентина Алексеевна, несмотря на снотворное, не могла уснуть. В ушах звучало: "Как вы можете... Вы просто..." Ее больше всего терзала эта незаконченная фраза. И кто ее произнес! Ее гордость! Любимица! Умная, воспитанная девочка - и какое обвинение она хотела бросить в лицо своей учительнице?

Валентина Алексеевна задумалась. Потом со злостью сказала про себя: "Неблагодарные дети! Им ли меня судить? Откуда я могла знать, что у Скворцовой такое? - И вдруг мелькнула мысль: - А Марина Михайловна знала бы". И она впервые позавидовала коллеге.

Эгоцентризм учителя опасен и для него самого, и для детей. Конфликты, описанные в этой истории, могут способствовать осознанию педагогом себя и своих поступков, а значит, помочь ему встать на путь развития самосознания и перейти на более высокий уровень.

Стереотипно-зависимый уровень - деятельность человека на этом уровне определяется его близким окружением, группой, с которой он себя отождествляет или хотел бы отождествлять. Если на предыдущем уровне другой выступает как средство достижения эгоцентрических целей, то на этом другие делятся на "своих", обладающих самооценностью, и "чужих", ее лишенных. Следствием отождествления себя с группой становится утрата творческого начала и возникновение групповой зависимости. Педагога на этом уровне профессионального самосознания выбирает группу коллег-учителей или детей, с которыми он непосредственно работает. Содержание педагогического труда в этом случае полностью определяется установками и ценностями референтной группы.

В детском саду новая воспитательница поделилась на педсовете своим опытом работы по физическому воспитанию детей. После педсовета к ней подошла одна из коллег и сказала:

- Что ты выделываешься? Работай как все. Это не только мое мнение.

- Но... Мне хочется попробовать что-то свое, новое. Мне это интересно.

- Перед начальством выслуживаешься? Нашлась новаторша...

- Можешь думать обо мне как угодно. Но я буду пробовать свои силы. Если ваш принцип - не отходить ни на шаг от старых методик и инструкций, это ваше дело. Но, мне кажется, вам это скоро самим наскучит.

- Ну-ну... - многообещающе произнесла коллега и удалилась.

Эта история закончилась печально для инициативного педагога. Из-за насмешек со стороны воспитателей, дружно объединившихся против "белой вороны", она вынуждена была перейти на работу в другой детский сад, где ее начинания принимаются и поддерживаются.

Педагог, находящийся на этом уровне развития самосознания, формирует у детей стереотипно-зависимый тип отношения к себе и другим людям. Зависимость от группы препятствует поиску конструктивных способов преодоления трудностей и блокирует способность к творчеству, без которой невозможен процесс самоактуализации и самопознания, необходимый для учителя.

Проводились спортивные состязания в параллели третьих классов. В одном из конкурсов эстафеты детям необходимо было преодолеть ряд препятствий с повязкой на глазах. Учитель третьего "А" Д.И. незаметно для судей, но не для детей, помогала "своим" так надеть повязку, чтобы оставалась щелочка. Класс вышел победителем. На следующий день на уроке Д.И. говорила о честности и справедливости, о том, что "лучше горькая правда, чем сладкая ложь", и тут одна наивная девочка неожиданно спрашивает:

- А почему же тогда мы не признались, что поступили вчера нечестно и подглядывали в конкурсе?

Д.И. едва заметно покраснела и ответила:

- Но ведь мы все хотели, чтобы наш класс выиграл, правда? А для того, чтобы добиться цели в общем деле, нужно использовать разные средства.

В этой ситуации учитель откровенно проповедует возможность преступать нормы морали в интересах "своей" группы. Это крайний случай проявления особенностей стереотипно-зависимого уровня развития самосознания, показательный для понимания этого уровня.

Субъектно-универсальный уровень является высшей степенью профессионального самосознания, которая характеризуется устремленностью человека на благо других, даже незнакомых людей, свободой от эгоцентризма и групповых корпоративных интересов, стремлением к творчеству и самоактуализации.

Благодаря глубокому осознанию смыслов своей деятельности учитель строит систему отношений с детьми на признании их ценности и направляет педагогическую деятельность на развитие уникальной сущности каждого ребенка, гармонично развиваясь как личность и профессионал. Путь этот бесконечен. Лучшей иллюстрацией к этому уровню служат страницы жизни и педагогической деятельности лучших педагогов - Макаренко, Сухомлинского, Корчака и многих других.

Профессиональные деформации

Осматривая старинный чешский замок, я обратила внимание на группу подростков, бросающих на мраморный пол фантики от конфет и тут же объяснила им, кто они такие. Ребята быстро собрали фантики и рассовали их по карманам. В этот момент подошла дама и сказала им пару фраз на незнакомом мне языке, но ровно с той же интонацией. После этого случая я поняла, что пора менять профессию: меня настигла профессиональная деформация.

Углубление в профессию нередко сопровождается изменениями в структуре личности профессионала: происходит интенсивное развитие одних качеств и подавление других. Если эти изменения нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность и устойчивость, то их рассматривают как профессиональные деформации.

Общепедагогические деформации - это "печать профессии", которой отмечены учителя, независимо от предмета и статуса

учебного заведения, имеющие разный характер и темперамент. Причина общепедагогических деформаций - отношение к ученику как объекту воздействия, следствие - авторитарный стиль преподавания. Признаки - назидательность, самоуверенность, догматичность взглядов, нетерпимость к чужому мнению, отсутствие гибкости.

Типологические деформации - это целостный поведенческий комплекс, включающий личностные особенности учителя в сочетании с его специализации. Выделяют четыре таких комплекса: коммуникатор, организатор, морализатор.

Для учителя-коммуникатора характерна излишняя общительность, говорливость, сокращение дистанции с партнером, покровительственное отношение к нему, навязывание своего опыта.

Учитель-организатор слишком активно вмешивается в личную жизнь учеников, пытается подчинить себе окружающих, организовывать их деятельность, независимо от содержания. Нередко учителя-организаторы реализуют свои потребности в каких-нибудь общественных организациях, где их активность выглядит вполне уместной.

Учитель-морализатор, склонный к рассуждательству, имеет все шансы стать занудой, который видит мир в серых тонах и ностальгирует по временам, когда трава была зеленее, колбаса дешевле, а молодые слушались и уважали старших.

Специфические или предметные деформации обусловлены спецификой преподаваемого предмета. Учитель, имеющий профессиональную деформацию данного типа, воспринимает других людей через призму их знаний своего предмета, пытается встроить свои знания в любые бытовые ситуации. Даже по внешним признакам легко определить, какой предмет преподает данный учитель: рисование или физкультуру, математику или русский язык. Профессиональные деформации осложняют работу учителя, негативно сказываются на психическом здоровье самого учителя и его учеников. Предупреждение и преодоление возможных деформаций личности педагога является одной из важнейших задач школьного психолога, так как от этого во многом зависит и психологический климат педколлектива и психическое здоровье детей.

Методика "Особенности стиля педагогического общения"

Особенности стиля педагогического общения можно уточнить с помощью опросника. Если вы реагируете похожим образом, поставьте в бланке рядом с номером высказывания плюс.

Во время урока я не всматриваюсь в лица учеников.

Во время объяснения учебного материала мне удобнее находиться за учительским столом или на кафедре.

Идя на урок, я всегда немного волнуюсь.

По ходу урока я часто использую примеры, только что пришедшие в голову.

Для меня логика изложения учебного материала важнее эмоциональности.

Ученик обязан подчиняться учителю.

Непредвиденная реакция учащихся (шум, гул, оживление и т. п.) выводит меня из равновесия.

Я стараюсь вовлекать учащихся в обсуждение темы урока.

Я часто использую методические приемы, которые успешно применялись ранее.

Мне удобнее вести урок по конспекту, а не импровизировать.

У меня есть привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их реакциями.

Я предпочитаю, чтобы учащиеся задавали вопросы по ходу объяснения учебного материала.

Когда я веду урок, я увлекаюсь настолько, что не обращаю внимание на помехи.

Во время урока я часто задаю риторические вопросы.

Скептические ухмылки учащихся выбивают меня из колеи.

Во время урока я замечаю изменения в настроении учащихся и стараюсь это учитывать.

Меня трудно сбить с намеченного плана урока

Если я чувствую, что внимание учащихся слабеет, то повышаю голос или делаю паузу.

Уроки отнимают у меня много сил.

Мне нравится, когда учащиеся высказывают свое мнение во время объяснения темы урока.

Иногда я увлекаюсь монологом настолько, что не укладываюсь в урок.

Я предпочитаю, чтобы все вопросы задавались после урока, а не по ходу объяснения материалы.

Успех моего урока во многом зависит от моих взаимоотношений с учениками.

Во время объяснения я выхожу из-за стола или кафедры.

Обработка и интерпретация результатов теста. Подсчитайте число плюсов в каждой строке и запишите их в пустой клетке.

5-6 баллов - ярко выраженный тип

3-4 - умеренно выраженный тип

1-2 - слабо выраженный тип

0 - тип не выражен

1 5 9 13 17 21 Г

2 6 10 14 18 22 М

3 7 11 15 19 23 В

4 8 12 16 20 24 П

Глухарь (Г)

Педагог "вещает" без учета реакции аудитории. Особенности этого стиля преподавания - монологичность, стереотипность, отсутствие эмоционального контакта с классом, игнорирование психологического состояния учащихся и конкретной ситуации урока, низкая степень рефлексии. Следствие - слабое усвоение учебного материала даже при безупречной логике изложения и соблюдении всех дидактических принципов, формальное взаимодействие, утрата интереса к учителю и его предмету.

Ментор (М)

Педагог считает себя главным действующим лицом, а учеников - благодарными (или неблагодарными) слушателями. Он a priori убежден в их неполноценности и своей правоте. Особенности поведения ментора - нравоучительность, доминирование, отсутствие интереса к мнению и личности ученика. Следствие - подавление творческой инициативы учеников, снижение учебной мотивации, конфликтные ситуации на уроке с учениками, не принимающие подобный стиль общения.

Впечатлительный (В)

Педагог озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как он воспринимается учениками. Особенности поведения - острая, иногда болезненная реакция на мнение учеников, повышенная эмоциональная чувствительность, центрация на межличностных отношениях, а не на обучении. Следствие - зависимость от учащихся, которые могут манипулировать учителем, неустойчивое психоэмоциональное состояние, снижение авторитета среди коллег и учеников.

Партнер (П)

Педагог находится в диалоге с учениками, улавливает изменения в психологическом состоянии учеников и гибко реагирует на них.

Особенности партнерского поведения - способность устанавливать теплые, неформальные контакты с аудиторией с сохранением ролевой дистанции, доброжелательный интерес и внимание к учащимся, поддержка их инициативы. Следствие - повышение учебной мотивации, интерес к личности учителя и его предмету, условия для полноценного личностного развития учащихся.

Совпадают ли результаты с вашим представлением о себе?

Кризис как ступень профессионального роста

За свою жизнь учитель переживает несколько кризисов веры.

Первый - кризис веры в детей. Чаще всего он приходит после пяти-шести лет работы вместе с мыслями: "Ради кого я себя растрчиваю? Вкладываешь в детей любовь, душу, энергию, знания - а отдачи никакой!" Первый кризис преодолевается тяжело, но проходит быстро, потому что начинаешь понимать несколько простых истин: в отношениях между людьми не так много личного; дети - такие же люди, только неопытные; а самое главное - никто никому ничего не должен.

Второй кризис - это кризис веры в педагогику. Если в начале работы для многих учителей главное - личные отношения с детьми, то

потом важнее "профессиональные результаты" - призовые места учеников, процент поступления в вузы и т.д. Потом этого уже недостаточно - хочется влиять на судьбу, "улучшать" другого человека. Кризис наступает, когда понимаешь, что человека изменить нельзя. Если он и меняется, то под влиянием жизненных обстоятельств, а не школьного воспитания. Учителя и родители - лишь временная часть этих обстоятельств. Максимум, что мы можем - заметить и развить то хорошее, что есть. Разочаровавшись в возможностях воспитания, из педагогики уходят талантливые, но амбициозные люди, которые потеряли интерес к профессии.

У тех, кто остался, самоуверенности с годами убавляется, и, в конце концов, наступает кризис веры в себя. В какой-то момент возникают сомнения, что все педагогические неудачи - не по вине детей, не от ущербности педагогики, а по твоей вине - не можешь по-настоящему любить, творить, быть веселым и общительным, добрым и терпеливым. В этот период многие учителя на время или навсегда уходят из школы. Некоторые преодолевают и этот кризис. Те, кто остается в профессии, сохраняют способность приносить пользу и получать удовольствие от своего труда только благодаря самим детям.

Каждый из этих кризисов - ступень профессионального и личностного роста. По мнению автора данной классификации Анатолия Бернштейна, следующий кризис - кризис веры в Смысл - непреодолим.

Согласны ли вы с этим суждением?

Кризис может быть следствием невозможности удовлетворить свои потребности. Напряжение, беспокойство и страх нередко обусловлены противоречием между желаниями человека и его возможностями при отсутствии поддержки близких и противодействии среды.

К.Г.Юнг считал, что "отсутствие смысла в жизни играет критическую роль в этиологии невроза. В конечном счете невроз следует понимать как страдание души, не находящей своего смысла... Около трети моих случаев - это страдание не от какого-то клинически определяемого невроза, а от бессмысленности и бесцельности собственной жизни".

Упражнение "Дуэль мудрецов". Перед вами - высказывания известных ученых, писателей, философов о смысле жизни. Нетрудно заметить, что некоторые из них противоречат друг другу. Выберите из каждой пары утверждений то, которое вам ближе. Обоснуйте свой выбор.

Если человек начинает интересоваться смыслом жизни или ее ценностью - это значит, что он болен.

З.Фрейд Только животное не бывает озабочено смыслом своего существования.

В.Франкл

Все сущее рождено без причины и умирает случайно.

Бессмысленно то, что мы рождаемся, бессмысленно, что умираем.

Ж.-П. Сартр Цель, и единственная цель, нашей жизни заключается в том, чтобы искоренить страсти и заменить их противоположными добродетелями.

Преп. Варсонофий Оптинский

Жизнь - загадка, которую надо уметь принять и не мучить себя постоянным вопросом: "В чем смысл моей жизни?" Лучше самим наполнить жизнь смыслом и важными для вас вещами.

П.Коэльо Насколько соблазнительны популярные разговоры о самоосуществлении и самореализации человека! Как будто человек предназначен лишь для того, чтобы удовлетворять свои собственные потребности или же себя самого.

В.Франкл

Смысл жизни подобен карабканию по канату, который мы сами подкинули в воздух.

И. Ялом Существует определение, гласящее, что смыслы и ценности - не что иное, как реактивные образования и механизмы защиты. Что до меня, то я бы не хотел жить ради моих реактивных образований, и еще менее - умереть за мои механизмы защиты.

В.Франкл

Смысла жизни не существует, мне придётся самому создавать его!

Ж.-П. Сартр Смысл в жизни отдельного существа божественно предопределен: задача каждого человека - понять и исполнить Божью волю.

И. Ялом

Смысл нашего пребывания на земле: мыслить и искать и вслушиваться в дальние исчезнувшие звуки, так как за ними лежит наша истинная родина.

Г. Гессе Смысл жизни в том, чтобы любить, творить и молиться.

И.А. Ильин

Удовлетворенность трудом - это показатель, отражающий степень благополучия человека в трудовой деятельности, и включающий интерес к работе, удовлетворенность отношениями в коллективе и условиями работы, возможностью профессионального развития. Следующая методика позволяет уточнить риски эмоционального выгорания и профессиональной деформации, оценив общую удовлетворенность трудом и ее составляющие.

Методика "Я и моя работа". Прочитайте утверждения и выберите один из трех вариантов, отметив его в бланке.

1. Мне интересна моя работа

а) да; б) отчасти; в) нет.

2. Меня считают успешным профессионалом

а) да; б) не уверен; в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с коллегами

а) да; б) не со всеми; в) нет.

4. Дома я часто рассказываю о своей работе

а) да; б) иногда; в) нет.

5. Я занимаю должность, которая соответствует моим способностям

а) да; б) отчасти; в) не совсем.

6. Мне нравится мое рабочее место

а) да; б) не совсем; в) нет.

7. Я получаю удовольствие от работы

а) да; б) временами; в) нет.

8. Я чувствую, как растут мои профессиональные знания и навыки

а) да; б) не уверен; в) нет.

9. У меня редко бывают разногласия с коллегами

а) да; б) иногда; в) нет.

10. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе

а) да; б) временами; в) нет.

11. Мою работу не каждый способен выполнить так же хорошо, как я

а) да; б) не уверен; в) нет.

12. Меня вполне устраивает организация труда в нашем коллективе

а) да; б) не совсем; в) нет.

13. Хорошая зарплата для меня - не главный мотив труда

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет, главный.

14. Ситуации, когда мне не удастся выполнить всю возложенную на меня работу, бывают

а) крайне редко; б) периодически; в) часто.

15. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи

а) да; б) иногда; в) нет.

№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а
б	в	№	а	б	в	Сумма							

ИР	1			4				7				10	
----	---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	----	--

ПР	2	5	8	11
	14			
УР	3	6	9	12
	15			

Обработка результатов. Важнейшими компонентами удовлетворенности трудом являются интерес к работе (ИР) (первая строка), возможность профессионального роста (ПР) (вторая строка) и хорошие условия работы (УР) (третья строка). Вариант а) оценивается в 2 балла, вариант б) - в 1 балл, вариант в) - 0 баллов.

Запишите в трех последних клетках суммы баллов по каждой строке, затем сложите их.

25-30 баллов - высокий уровень удовлетворенности своей работой

19-24 баллов - уровень удовлетворенности своей работой выше среднего

13-18 баллов - средний уровень удовлетворенности работой

Менее 13 баллов - низкий уровень удовлетворенности работой.

Соответствуют ли полученные результаты вашим представлениям о себе? Если эти результаты вас не устраивают, какие вы видите пути выходы из этой ситуации? Обсуждение результатов работы с методикой "Я и моя работа" является последним заданием тренинга, поэтому завершить его необходимо групповой психологической поддержкой участников.

Что было для вас самым трудным, самым неожиданным и самым ценным в этом тренинге? Изменились ли ваши представления о профориентационной работе? Готовы ли вы теперь заниматься вопросами профессионального и личностного самоопределения детей и подростков? Верите ли вы в успех этой работы? Какие вы видите перспективы? Какие препятствия? Что вы хотели бы сказать напоследок ведущему и участникам?

Януш Корчак писал, что "ребенок - это не почва, возделываемая наследственностью для посева жизни, мы можем лишь способствовать росту того, что яростно и настойчиво начинает рваться к жизни в нем еще до его первого вздоха". Помощь в самоопределении несводима к диагностике способностей и обучению навыкам планирования карьеры. Если мы хотя бы не пытаемся раскрыть смыслы и ценности, лежащие за пределами профессиональной деятельности, мы никогда не вырвемся из замкнутого круга: "Для чего мы работаем?" - "Чтобы жить!" - "А для чего живем?" - "Чтобы работать!"

Было бы самонадеянно рассчитывать на явные и быстрые результаты, даже если мы сами имеем верные жизненные ориентиры, если нам созданы благоприятные условия для работы и мы вооружены самыми передовыми технологиями. Неизвестно, где, когда и в каком виде прорастет посеянное - но если ничего не делать сегодня, завтра уж точно ничего не вырастет. Есть выражение: "Можно привести лошадь к реке, но нельзя заставить ее пить".

Хочется его перефразировать: мы не можем заставить пить, но можем привести к реке!

Проблема профессиональной деформации.

Основные направления работы по преодолению

синдрома «эмоционального выгорания».

Психологическое самочувствие воспитателя оказывает непосредственное влияние на всю атмосферу дошкольного учреждения. Многие исследования доказывают, что для значительного числа педагогов характерны эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности, напряженность. По мнению Е. С. Асмаковец, отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность

воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье, обуславливают высокую напряженность, агрессивную самозащиту, подавляют творческую активность.

Одним из показателей профессиональной дезадаптации педагога является так называемый «эффект эмоционального сгорания» (термин появился в середине 70-х годов 20 века в результате исследований Х.Дж. Фрейденберга).

Эмоциональное сгорание – это состояние изнеможения, ощущение собственной бесполезности, дегуманизация, деперсонализация, негативное самовосприятие в профессиональном плане. По определению Н.Е. Водопьяновой, это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов.

Е. Махер (1983г.) разработал симптомокомплекс качеств, характеризующих состояние и поведение человека, подверженного синдрому «эмоционального выгорания»:

§ Усталость, утомление, истощение, бессонница;

- § **Негативное отношение к собеседнику;**
- § **Негативное отношение к работе;**
- § **Скудность репертуара рабочих действий;**
- § **Злоупотребление табаком, кофе, алкоголем;**
- § **Отсутствие аппетита или переедание;**
- § **Негативная «Я-концепция»;**
- § **Агрессивные чувства;**
- § **Тревожность, раздражительность;**
- § **Упаднические настроения и связанные с этим эмоции: цинизм, пессимизм, апатия, депрессия;**
- § **Переживание чувства вины.**

Определенные личностные характеристики могут являться дополнительными факторами риска в плане появления

эмоционального выгорания. Это внутренние предпосылки.

Перечислим их.

1. Сниженное чувство собственного достоинства. Для этих людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения, что внешне может проявляться как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение в адрес более успешных людей.

Сниженное самоуважение приводит к появлению трудоголизма, высокой мотивации успеха вплоть до перфекционизма (быть лучше всех всегда и во всем). Поэтому любое снижение результатов труда может вызвать неадекватную реакцию: уход в себя, депрессия, агрессивные вспышки.

2. Склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне может проявляться как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, предполагающая взятие на себя другой роли, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии. Эти люди с трудом перестраивают жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому редко могут самостоятельно справиться с проблемой эмоционального выгорания. В результате велик риск наступления следующего этапа развития профессиональной дезадаптации - психосоматических заболеваний.

Также следует отметить, что только внутренних предпосылок бывает недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное выгорание.

Сюда должны подключиться внешние факторы, связанные с организацией работы и социо-культурными условиями общества. В организации можно выделить три существенных момента:

- 1. Неэффективный стиль руководства. «Мужской» стиль руководства не может обеспечить людям необходимую эмоциональную поддержку. «Женский» поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку нечеткие, неопределенные требования ставят под угрозу стремление все делать лучше всех.**
- 2. Работа в условиях временного дефицита. Поскольку такие люди будут стараться сделать работу идеально, недостаток времени приведет к эмоциональной и физической перегрузке.**
- 3. Отсутствие сплоченного социального окружения, которое могло бы оказать поддержку.**

Влияние социо-культурных факторов также играет важную роль. Уровень эмоционального выгорания всегда повышается в условиях социально-экономической нестабильности. Действительно, современные условия выступают как депрессогенные факторы за счет наличия в них негативного программирования (особенно часто встречается в рекламных акциях (например, реклама лекарств)).

Реорганизующее влияние на личность наблюдается в любой профессии. Но не всегда это влияние носит позитивный характер. Индивидуальный стиль профессиональной деятельности, условия

труда, само отношение личности к объекту своей деятельности накладывают отпечаток на всю структуру личности. Поэтому так легко узнать представителей той или иной профессии, особенно педагогов, которые даже в неформальной обстановке выдерживают повелительный тон, авторитарны, малоэмоциональны и безапелляционны в отношении окружающих. Это свидетельствует о профессиональной ригидности, утере способности изменять свой стиль поведения, что демонстрирует наличие «профессиональной деформации». У педагогов деформированность личности профдеятельностью может проявляться на четырех уровнях (Е.И. Рогов):

- 1. Деформации общепедагогические, характерные для всех лиц, занимающихся педагогической деятельностью (назидательность, самоуверенность, догматичность взглядов, отсутствие гибкости и т.п.).**
- 2. Типологические деформации, вызванные слиянием личностных особенностей и структурами строения педагогической деятельности (коммуникатор, организатор, просветитель, предметник).**
- 3. Специфические деформации (предметные) обусловлены спецификой работы педагога.**
- 4. Индивидуальные деформации, определяющиеся изменениями, которые происходят в структуре личности и внешне**

не связаны с процессом педагогической деятельности, что обусловлено личностной направленностью педагога.

Таким образом, профессиональная деформация в любой профессии – это нарушение целостности личности, ее неустойчивость и дезадаптация в эмоционально-волевой сфере.

Стратегии помощи.

Первым этапом психологической поддержки педагогов должно стать информирование их о существовании проблемы профессиональной дезадаптации и эмоционального выгорания.

Второй этап стоит посвятить осознанию и принятию педагогами своего страха сделать ошибку, не достигнуть обязательного успеха.

Третий этап необходимо посвятить накоплению ресурсов для изменения.

Г.А.Широкова рекомендует следующие направления в работе по преодолению синдрома «эмоционального выгорания».

1. Диагностика личностных качеств и эмоциональной сферы педагогов.

2. Снятие психоэмоционального напряжения и улучшение личного самочувствия воспитателей:

- снижение негативных переживаний, их трансформация в положительные;

- ознакомление с техниками самоуправления и саморегуляции эмоциональных состояний;

- формирование потребности в самоуправлении и саморегуляции.

При организации работы с педагогами следует учитывать влияние педагогического стажа. В таблице представлены эффективные формы взаимодействия педагога и психолога в зависимости от педагогического стажа воспитателя.

Влияние педагогического стажа

на формирование профессиональной позиции педагога.

Стаж в годах

Характеристика профессиональной деятельности

Формы взаимодействия психолога и педагога

1-5 Преобладание знаний над умениями;

Концентрация на собственных возможностях;

Склонность к самоизменениям

Открытость новому;

Профессиональный поиск;

**Преобладание дисциплинарных мер воздействия на детей,
неустойчивость в оценках. Эмоциональная поддержка**

Развитие уверенности в своих силах;

Акцент на достижениях

6-10 Формирование устойчивой профессиональной позиции;

Расширение и совершенствование методов обучения и воспитания;

**Повышение значимости профессии Помощь в осознании
ограничений;**

Расширение позитивных возможностей.

**11-15 Осознание противоречий между имеющимися
возможностями и желанием профессиональных изменений;**

Возникновение стереотипов в работе, расширение коммуникативных умений. Привлечение к наставнической и проектной деятельности;

Помощь в рефлексии достижений;

Расширение возможностей к восприятию инноваций;

Привлечение к экспериментальной деятельности.

16-20 Кризис самосознания, между «Я – реальным» и «Я – идеальным»;

Возможное снижение профессионализма и формирование устойчивых механизмов защиты;

Рост увлеченности работой. Привлечение к наставнической деятельности;

Помощь в обобщении опыта работы и его распространения среди коллег для повышения самооценки педагога.

21-25 Наибольшая увлеченность работой;

Сформированность профессионально значимых качеств;

Критичность и настороженность во взаимодействии с другими специалистами. Опора на авторитет педагога;

Привлечение к наставнической деятельности.

Более 25 Возникновение синдрома «эмоционального выгорания»;

Психоэмоциональное напряжение. Помощь в анализе достижений

Методы психологической диагностики личностных качеств и эмоциональной сферы педагогов.

При организации психологической диагностики личностных качеств и эмоциональной сферы педагогов можно использовать следующие методы.

§ Наблюдение за деятельностью воспитателя.

§ Беседа.

§ Тестирование.

§ Анкетирование.

§ Социометрия.

Рассмотрим конкретные методики.

- 1. Диагностика «эмоционального выгорания» у педагогов дошкольных учреждений (Автор В.В.Бойко, адаптация Е.Е. Алексеевой).**
- 2. Анкета НПУ «Прогноз» (изучение нервно-психической устойчивости педагогов)**
- 3. Тест на определение уровня стрессоустойчивости.**
- 4. Тест «Нужно ли вам бороться со стрессом?»**
- 5. Методика по определению способа решения жизненных проблем.**
- 6. Опросник Плутчика-Келлермана- Конте (доминирующее поведение в жизненных ситуациях).**
- 7. Тест САН (самочувствие, активность, настроение).**
- 8. Шкала депрессии.**
- 9. Диагностика личностной тревожности (методика Дж. Тейлора).**

10. Диагностика нейротизма (шкала нейротизма из опросника Г. Айзенка).

11. Опросник Баса-Дарки (диагностика агрессивности).

Организация работы по преодолению синдрома «эмоционального выгорания».

Первым этапом психологической поддержки педагогов должно стать информирование их о том, что проблема профессиональной дезадаптации и эмоционального выгорания существует и вызвана объективными причинами – работой в сфере «человек – человек». При таком сообщении нужно ограничиться упоминанием только тех симптомов, которые не будут выглядеть угрожающими. Тогда педагоги воспримут это сообщение с радостью, вызванной тем, что их поняли. Также необходимо сообщить о том, что «синдром сгорания» представляется в виде изменений в состоянии и личности профессионала, того, что отражается на личности человека и его работе. Но нельзя видеть в данном явлении лишь негативную сторону. Симптомы «сгорания» выступают как внешние проявления некоторых естественных процессов, происходящих в работнике во время выполнения им должностных обязанностей. К ним следует относиться как к сигналам, идущим из

«внутренней сферы» в «сферу сознания», как способу коммуникации между «скрытым» и «понятным», неосознанным и осознанным. В какой-то мере – это друзья профессионала, помогающие ему узнать, что с ним происходит. Восприятие этих сигналов как врагов означает отказ от предоставляемой возможности более глубокого понимания себя и своей деятельности. Другой аспект «позитивности» синдрома «выгорания» состоит в том, что процессы, происходящие в человеке и выражаемые внешне в симптомах «выгорания», являются не только непатологическими, но даже позитивными, т.е. выполняющими положительную функцию. Другими словами, эти процессы дают возможность педагогу понять, что с ним происходит и, исходя из этого решить, что делать дальше, возможно изменить профессию или каким-то образом постараться скорректировать проявления синдрома. Ознакомление педагогов с признаками эмоционального выгорания можно организовать в виде тренингового занятия.

Второй этап стоит посвятить осознанию и принятию педагогами своего страха сделать ошибку, не достигнуть обязательного успеха. В качестве подготовки стоит провести беседу о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики

Третий этап необходимо посвятить накоплению ресурсов для изменения. Подойдет метод публичного поощрения педагогов, например, создание стенда с названием «Вам говорим «спасибо». Важна работа по сплочению коллектива (участие в спортивном празднике, совместная поездка, празднование дней рождения).

Когда в коллективе установится атмосфера безопасности, психологам опять можно включаться и предлагать педагогам участие в тренингах, основное содержание которых должны составлять упражнения на «поглаживания». Здесь есть вероятность столкнуться с сопротивлением некоторых педагогов. Но нужно дать им право на это сопротивление, уделить еще большее внимание и показать принятие, тогда уже можно ожидать хороших результатов.

Надо отметить, что эмоциональное выгорание – процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять, что происходит. Поэтому нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении.

Однако «сгорание» не является неизбежным. Своевременно предпринятые профилактические шаги могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение.

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Это связано с тем, что знания, полученные в период обучения в ВУЗе быстро устаревают. В зарубежной литературе фигурирует даже единица измерения устаревания знаний

специалиста, так называемый «период полураспада компетентности», заимствованный из ядерной физики. В данном случае означает продолжительность времени после окончания ВУЗа, когда в результате устарения полученных знаний по мере появления новых знаний и новой информации компетентность специалиста снижается на 50%.

Со стороны администрации нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на работе, акцент должен быть сделан на том, каким образом руководители могут структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для исполнителей.

Важным аспектом в профессиональной деятельности педагога является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов ситуации, когда педагог находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае, если он находится в ситуации оценивания со стороны детей, коллег, других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Важная роль отводится

процессу самопознания, поскольку, зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно и рационально распределять свои силы в течение каждого дня, целого учебного года.

В связи с тем, что педагогическая работа связана с интенсивным общением с детьми и их родителями, она требует от педагога эмоционально-волевой регуляции. Поэтому важным является обучение педагогов приемам аутогенной тренировки. Сам аутотренинг представляет собой систему упражнений для саморегуляции психических и физических состояний. Он основан на сознательном применении человеком различных средств психологического воздействия на собственный организм и нервную систему с целью их релаксации и активизации. Использование приемов аутотренинга позволяет человеку целенаправленно изменить настроение, самочувствие, что положительно отражается на его работоспособности и здоровье.

Для профилактики и преодоления симптомов «эмоционального выгорания» широко используется психокоррекция как совокупность психологических приемов применяемых психологом для оказания психологического воздействия на поведение здорового человека. Психокоррекционная работа проводится с целью улучшения адаптации человека к жизненным ситуациям; для снятия повседневных внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов, с которыми сталкивается человек.

Помимо специальных упражнений и занятий, представляется важным научить педагогов разделять профессиональную деятельность и частную жизнь. «Выгорание» усиливается всякий раз, когда границы между ними начинают стираться, и работа занимает большую часть жизни. Для психологического благополучия педагогов абсолютно необходимо ограничивать их работу пределами разумного и не позволять им распространять ее на домашнюю жизнь. Семейные проблемы, являющиеся следствием «выгорания», могут быть облегчены “снижением рутинности”, когда люди направленно участвуют в специальных мероприятиях, полностью несвязанных с работой, которые позволяют им расслабиться, перестать думать о работе прежде, чем они добираются домой. Иногда это могут быть физические упражнения или уединение на некоторое время в парке, чтобы поразмышлять, или просто горячая ванна. Можно предложить педагогам несколько рекомендаций по этому поводу. Существует еще несколько рекомендаций для профилактики и устранения "выгорания"

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Первое не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить цели, доставляющие удовольствие.

2. Общение. Когда люди анализируют свои чувства и ощущения и делятся ими с другими, вероятность "выгорания" значительно снижается или этот процесс менее выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы работники делились своими чувствами с коллегами и искали у них социальной поддержки. Если вы делитесь своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут помочь найти вам разумное решение возникшей у вас проблемы.

3. Использование "тайм-аутов". Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны "тайм-ауты", т.е. отдых от работы и других нагрузок. Работники любой сферы имеют отпуск, отдыхают во время праздников и в выходные дни. В наше сложное время, когда темп жизни все ускоряется, многие люди вынуждены работать практически без перерывов круглый год, находясь постоянно под действием стресса.

4. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к "выгоранию". Например, определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь. Определяя реальные цели, следует находить время и для работы,

и для личной жизни, что будет способствовать предотвращению "выгорания".

5. Сохранение положительной точки зрения. Найдите людей, которые обеспечат социальную поддержку и, следовательно, помогут сохранить положительную точку зрения в отношении ваших действий.

6. Контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы.

При решении профессиональных задач важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов. Эмоции часто усиливаются и проявляются в ссорах с коллегами и подчиненными или, наоборот, в депрессии, которая приводит к "выгоранию".

7. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют на уровень самооценки и способствуют развитию синдрома "выгорания". Когда вы испытываете определенный стресс, попытайтесь сохранить хорошую спортивную форму, что поможет вам остаться устойчивым и психически.

Учитывая влияние личностных характеристик на развитие синдрома эмоционального выгорания, перспективным является использование лично-ориентированных методик и арт-терапевтических техник с целью уменьшения профессионального стресса, профилактики и лечения синдрома эмоционального выгорания. Личностно-ориентированные методики должны быть направлены на познание своих личностных особенностей и развитие необходимых качеств и навыков. Арт-терапевтические техники в данном случае будут способствовать повышению психологической компетентности педагогов, снятию напряжения, развитию умений направлять свои негативные эмоции на неодушевленные предметы. В занятие можно включать приемы сказкотерапии, мандалотерапии, рисование и другие виды творчества.

Выводы

1. Профессиональная деятельность работников сферы образования несет потенциальную угрозу развития синдрома эмоционального выгорания (более 70% респондентов имеют различной степени выраженности признаки синдрома выгорания).

2. Личностные черты эмоциональной неустойчивости, конформности, робости, подозрительности, склонности к чувству вины, консерватизма, импульсивности, напряженности, интроверсии, а также локус контроля имеют значение в формировании синдрома эмоционального выгорания.

3. Психопатологические структуры синдрома эмоционального выгорания у работников сферы образования во многом основываются на личностной тревожности.

4. Наиболее тесная связь определяется между личностными чертами и тревожно-депрессивным компонентом выгорания, психосоматическими и психовегетативными нарушениями.

5. Малой выраженности синдрома эмоционального выгорания сопутствует отчетливо выраженный характерологический стержень.

6. Развитие синдрома эмоционального выгорания связано со снижением показателей психической адаптации.