



Решение о присвоении грифа общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России»

В соответствии с Положением о Всероссийском конкурсе лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде, утвержденным директором Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей 29.11.2022 (протокол №1), решением Экспертного совета Конкурса от 26.01.2023 (протокол № 1):

присвоить

**Программе работы психолога с педагогическим коллективом и педагогами
«Практикум с элементами тренинговых упражнений для профилактики синдрома
эмоционального выгорания у педагогов «Всё в твоих руках»»**

(автор(ы))

Дворникова М.Ю.

гриф *общероссийской* общественной организации
«Федерация психологов образования России»:

«Рекомендовано Общероссийской общественной организацией «Федерация психологов образования России» для реализации в образовательных организациях; центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, органов управления социальной защитой населения; организациях, реализующих мероприятия индивидуальной программы реабилитации или абилитации детей-инвалидов; организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Заречный
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Принято
на педагогическом
совете

 протокол № 6
от 30.08.2022г.



УТВЕРЖДЕНА:
Приказом
директора МБОУ ГО
Заречный «ЦППМиСП»
№ 16-у от 30.08.2022г.

**Психолого-педагогическая программа
«Практикум с элементами тренинговых
упражнений для профилактики синдрома
эмоционального выгорания у педагогов
«Все в твоих руках»**

Составитель:

Дворникова М.Ю.
педагог-психолог
первой категории

г. Заречный

2022

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАРЕЧНЫЙ "ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА "ДЕТСТВО"
Структурное подразделение "Детский сад "Золотая рыбка"

СОГЛАСОВАНО:
заведующий СП "Золотая рыбка"

 Н.В. Пупкова

ПРИНЯТА
решением педагогического совета
ДОУ "Золотая рыбка"
протокол № 1 от
14.09. 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МК ДОУ ГО Заречный
"Детский сад "Детство"



С.А. Гордиевских

2018 г.

**Практикум с элементами тренинговых упражнений
для профилактики синдрома эмоционального выгорания
у педагогов
«Всё в твоих руках»**

Составитель:
педагог-психолог
Дворникова М.Ю.

г. Заречный

СОДЕРЖАНИЕ

Вид и название Программы	3
Аннотация Программы	3
Описание участников Программы	4
Типы трудностей и проблем, на решение которых направлена Программа	4
Цель и задачи Программы	5
Длительность, этапы и алгоритм реализации Программы	6
Нормативно-правовое обеспечение Программы	7
Научно-методическое обеспечение Программы	7
Ожидаемые результаты реализации Программы	7
Критерии достижения результатов и способов их использования	7
Требования к педагогу-психологу, реализующему Программу	8
Перечень необходимых для реализации Программы методических материалов ..	9
Требования к материально-технической оснащённости организации для реализации Программы	9
Требования к информационной обеспеченности организации для реализации Программы	9
Факторы, влияющие на достижение результатов Программы	9
Система организации внутреннего контроля за реализацией Программы	10
Сведения о практической апробации Программы	10
Тематический план Программы	16
Содержание занятий	20
Список литературы	26
Приложение 1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко	30
Приложение 2. Диагностика профессионального выгорания	41
Приложение 3. Анкета	45
Приложение 4. Памятки «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием»	46
Приложение 5. Пример сертификата	51

Вид Программы: программы работы психолога с педагогическими коллективами и педагогами. *Вид психолого-педагогической Программы:* профилактическая.

Название Программы: *«Практикум с элементами тренинговых упражнений для профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов «Всё в твоих руках»».*

Разработчик: Дворникова Мария Юрьевна. Диагностика и апробация практикума проходила в 2018-2019 учебном году в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство», (МК ДОУ ГО Заречный «Детство», СП «Золотая рыбка»). Сайт: детствозаречный.рф. E-mail: dou_detstvo.zar@mail.ru. Телефон / факс: 89122789618, 8(34377)7-30-57. Директор Гордиевских Светлана Альбертовна.

Аннотация Программы. К ряду профессий, в которых человек испытывает чувство внутренней психологической опустошённости вследствие постоянных, эмоционально насыщенных, тесных контактов с другими людьми, относится и профессия педагога. Высокая подверженность педагогов развитию эмоционального выгорания традиционно объясняется высокой эмоциональной напряжённостью педагогического труда. Более того, способность к переживанию и сопереживанию, способствующая формированию эмоционального выгорания, признаётся одним из профессионально важных качеств педагогов [13; 26, с. 76]. Одной из *актуальных проблем*, связанных с обеспечением высокой результативности профессиональной деятельности педагогов ДОУ и охраной их здоровья, является профилактика синдрома эмоционального выгорания. Профессия педагога ДОУ относится к сфере *социально-экономических профессий*, т.е. профессий, которые отличаются интенсивностью и напряжённостью психоэмоционального состояния и которые подвержены влиянию эмоционального выгорания [9; 11; 25]. Особенно важно уделять внимание профилактике профессионального стресса и выгорания у педагогов, т.к.

эмоциональное самочувствие педагога влияет на психоэмоциональное состояние обучающихся и определяет конечные результаты обучения. Также эмоциональное выгорание является весомым барьером на пути развития профессионализма, творчества и самореализации педагога [27, с. 117]. Поэтому для профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов создан практикум «Всё в твоих руках».

Описание участников Программы

Уровень образования: дошкольное.

Целевая аудитория: психологи, работающие с педагогами.

Целевая группа: педагоги дошкольного образовательного учреждения.

Оптимальное число участников — 14-16 человек.

Сфера применения: дошкольные организации, начальная, основная и старшая школа, средние профессиональные и высшие учебные заведения.

Типы трудностей и проблем, на решение которых направлена Программа. *Синдром профессионального выгорания* – форма психологической дезадаптации, проявляющаяся в физическом и психическом истощении, «обезличивании» других людей, в потере трудовой мотивации или эмоционально-ценностного отношения к профессии [9; 4, с. 10]. *Синдром эмоционального выгорания* впервые был введён в психологическую практику Г. Фреденбергом в 1974 г. для обозначения состояния психологического, эмоционального и физического истощения, нередко сопровождающегося тяжёлыми изменениями в сфере общения [21]. СЭВ – нарастающее эмоциональное истощение или переутомление, безразличие к своим профессиональным обязанностям, дегуманизации, негативизме по отношению к окружающим, ощущении собственной профессиональной несостоятельности, явлениях деперсонализации, что в конечном итоге способствует резкому ухудшению качества жизни, а также развитию невротических расстройств и психосоматических заболеваний [6, с. 30]. Синдром определяется как состояние эмоционального, психического и физического истощения, развивающегося в результате хронического

неразрешённого стресса на рабочем месте [5; 15, с. 192]. В.В. Бойко рассматривает выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, приобретённый стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. Выгорание – отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы [1; 26, с. 76; 25; 8, с. 28].

Причины СЭВ:

1) личностные особенности: высокий уровень тревожности и чувствительности, заниженная самооценка, блокирование в себе негативных переживаний, вспыльчивость, эмоциональная неустойчивость, подозрительность, замкнутость, пониженная мотивация, пассивность, низкая стрессоустойчивость [23; 15, с.192; 8, с. 29; 21];

2) организационные факторы: низкая моральная поддержка, взаимоотношения с администрацией, неудовлетворительные условия работы, перегрузки, отсутствие достаточного времени для восстановления физических и психических ресурсов [15, с.194; 21].

Сдерживают синдром эмоционального выгорания такие личностные характеристики, как открытость, эмоциональная устойчивость, высокая нормативность поведения, смелость, прямолинейность, спокойствие, неконформизм, собранность, энергичность [8, с. 29].

Цель Программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Задачи Программы:

- 1) повышение самооценки;
- 2) снижение тревожности;
- 3) овладение приёмами саморегуляции;
- 4) сплочение коллектива.

Длительность, этапы и алгоритм реализации Программы.

Практикум включает 3 блока:

I. Диагностический блок представлен двумя методиками: 1) методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) (приложение 1) и 2) диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (приложение 2).

II. Коррекционный блок: 8 встреч раз в месяц длительностью 1 час: всего 8 часов. *Практикум составлен по следующим принципам:*

- единство коррекции и диагностики;
- учёт возрастно-психологических и индивидуальных особенностей участников;
- комплексность методов психологического воздействия;
- усложнение;
- учёт объёма и степени разнообразия материала.

Среди *механизмов, задействованных в практикуме, присутствуют:* арттерапия (изотерапия, сказкотерапия, музыкотерапия, библиотерапия), релаксация.

Каждому участнику выданы *примерные рекомендации для профилактики синдрома профессионального (эмоционального) выгорания.* Также на информационном стенде для педагогов вывешиваются памятки по данной теме. Пример рекомендаций для педагогов «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием» представлены в приложении 4. Данные рекомендации были выпущены в виде статей:

1) Дворникова М.Ю. «Нет!» - утомлению. // Золотая рыбка. – №2. – февраль 2019. – С. 9;

2) Дворникова М.Ю. Профилактика эмоционального выгорания. // Общественно-психологическая газета «Дети капитана Фрейда». – №8(33), апрель 2018. – С. 2-4.

III. Оценка эффективности коррекционных воздействий по итогу прохождения практикума проходит с помощью анкетирования (приложение 3).

Нормативно-правовое обеспечение Программы. Содержание Программы соответствует требованиям следующих документов:

- 1) Конституция Российской Федерации;
- 2) Конвенция ООН «О правах ребёнка»;
- 3) Семейный кодекс РФ;
- 4) Федеральный закон от 29.12.2012 №273 ФЗ, «Об образовании в Российской Федерации» (с доп. и измен., вступившим в силу с 06.05.2014г.);
- 5) Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержденный Приказом министерства образования и науки РФ №1155 от 17.10.2013г.);
- 6) Профессиональный стандарт педагога-психолога (психолог в сфере образования), утверждённый приказом Минтруда России от 24.07.2015 №514н;
- 7) Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- 8) нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность педагога-психолога образовательного учреждения.

Научно-методическое обеспечение Программы. В основе практикума идеи Е.Е. Алексеевой, У. Баера, И.В. Вачкова, Т.Ю. Колошиной, Х. Кэдьусон, Л.Д. Лебедевой, А.А. Трусъ, Ч. Шефер и т.д.

Ожидаемые результаты реализации Программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов прошла успешно, а именно: у них повысилась самооценка, снизилась тревожность, овладели приёмами саморегуляции, коллектив сплотился, умение применять полученные знания на практике.

Критерии достижения результатов и способов их использования:

1) качественные: уверенность в своих силах, саморегуляция, коммуникабельность, умение применять полученные знания на практике;

2) количественные: повышение самооценки, снижение тревожности, овладение большинством из предложенных приёмами саморегуляции.

Требования к педагогу-психологу, реализующему Программу

Обязанности педагога-психолога (исходя из проф. стандарта):

1. Должен знать:

- закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития человека;

- современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- теории и методы предотвращения «профессионального выгорания» специалистов, причины возникновения, методы предупреждения и снятия психологической перегрузки педагогического коллектива;

- современные техники и приёмы психологической помощи;

- закономерности групповой динамики, методы, приёмы проведения групповой работы;

- способы и методы оценки эффективности и совершенствования работы;

- трудовое законодательство РФ; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности, федеральные государственные образовательные стандарты.

2. Должен уметь:

- планировать и организовывать работу по предупреждению возможного психологического неблагополучия педагогов;

- вырабатывать рекомендации педагогам по оказанию им психологической помощи.

Права педагога-психолога: варьировать задания в занятиях с учётом индивидуального подхода.

Мной пройдены курсы повышения квалификации:

2016г. ДПО «Сказкотерапия в работе с детьми и подростками», 72 часа, ФГБОУ ВПО «УрГПУ», рег. №1913/15Д.

2017г. ДПО «Арт-терапия в индивидуальном и групповом психологическом консультировании», 72 часа, ФГБОУ ВПО «УрГПУ», рег. №2064/15Д.

Перечень необходимых для реализации Программы методических материалов:

1. Диагностический инструментарий как средство контроля эффективности Программы.

2. Рекомендации для педагогов «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием» (приложение 4).

3. Сертификаты на цветной бумаге (приложение 5), которые выдаются по итогу прохождения практикума педагогам.

Требования к материально-технической оснащённости организации для реализации Программы. Занятия проводятся в помещении с соблюдением санитарно-гигиенических норм и правил (просторный кабинет педагога-психолога). Оснащение занятий подробнее прописано в тематическом плане Программы ниже.

Требования к информационной обеспеченности организации для реализации Программы: наличие необходимой литературы по профилактике эмоционального выгорания и ресурсы интернета, компьютер (для включения релаксационной музыки).

Основные права и обязанности участников реализации Программы описаны в первом занятии.

Факторы, влияющие на достижение результатов Программы: мотивация участников, посещаемость, заинтересованность педагога-психолога.

Система организации внутреннего контроля за реализацией Программы: отметка педагогом-психологом проведения каждого занятия в журнале, присутствия участников.

Сведения о практической апробации Программы на базе образовательной организации. Программа апробировалась в 2018-2019 уч.г. в МК ДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство», структурное подразделение «Детский сад комбинированного вида «Золотая рыбка». В Программе участвовало 30 человек.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко). В методике выделены 3 фазы развития стресса и определены 12 ведущих симптомов выгорания.

Таблица 2

Показатели выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания

Симптомы	Не сложившийся	Складывающийся	Сложившийся	Доминирующий
Фаза «Напряжение»				
Переживание психотравмирующих обстоятельств	63% (19 человек)	20% (6 человек)	10% (3 человека)	7% (2 человека)
Неудовлетворённость собой	93% (28 человек)	7% (2 человека)	-	-
«Загнанность в клетку»	73% (22 человека)	17% (5 человек)	-	10% (3 человека)
Тревога и депрессия	77% (23 человека)	10% (3 человека)	13% (4 человека)	-
Фаза «Резистенция»				
Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование	10% (3 человека)	47% (14 человек)	33% (10 человек)	10% (3 человека)
Эмоционально-нравственная дезориентация	50% (15 человек)	33% (10 человек)	10% (3 человека)	7% (2 человека)

Расширение сферы экономии эмоций	47% (14 человек)	7% (2 человека)	3% (1 человек)	43% (13 человек)
Редукция профессиональных обязанностей	30% (9 человек)	23% (7 человек)	27% (8 человек)	20% (6 человек)
Фаза «Истощение»				
Эмоциональный дефицит	67% (20 человек)	30% (9 человек)	-	3% (1 человек)
Эмоциональная отстранённость	74% (22 человека)	20% (6 человек)	3% (1 человек)	3% (1 человек)
Личностная отстранённость (деперсонализация)	73% (22 человека)	13% (4 человека)	7% (2 человека)	7% (2 человека)
Психосоматические и психовегетативные нарушения	60% (18 человек)	30% (9 человек)	7% (2 человека)	3% (1 человек)

Исходя из таблицы 2, у большинства 63% не переживали психотравмирующие обстоятельства на работе, 93% удовлетворены собой в профессиональной деятельности, 73% не испытывают ощущение «загнанности в клетку», у 77% нет тревоги и депрессии. Дефицита эмоций не наблюдается у 67%. От работы эмоционально и личностно сотрудники не отстраняются (74%) – они эмоционально откликаются на какие-либо события, человек не воспринимается как субъект профессиональной деятельности, а не как объект для манипуляций, обременяющий своими проблемами. Психосоматических и психовегетативных нарушений нет у 60%, т.е. нет перехода реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики, эмоциональная защита пока справляется с нагрузками.

Но 90% пытаются оградить себя от неприятных впечатлений, 53% экономят свои эмоции, 70% преуменьшают свои профессиональные обязанности, упрощая деятельность, требующую больших эмоциональных затрат. Выражены эти показатели у каждого испытуемого по-разному: у кого-то симптом только складывается, у кого-то сложился или даже доминирует. При этом большинство 50% эмоционально-нравственно не

дезориентированы, они проявляют должное эмоциональное отношение к человеку.

Таблица 3

Уровень сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания

Фазы	Не сформировалась	В стадии формирования	Сформировалась
Напряжение	80% (24 человека)	17% (5 человек)	3% (1 человек)
Резистенция	17% (5 человек)	60% (18 человек)	23% (7 человек)
Истощение	73% (22 человека)	20% (6 человек)	7% (2 человека)

Исходя из таблицы 3, у большинства испытуемых 80% не сформирована фаза «Напряжение», т.е. коллеги, скорей всего, довольны собой, своей профессией, не испытывают чувство безысходности, отчаяния и тревоги. В стадии формирования находится фаза «Резистенции», т.е. 60% коллектива осознанно и бессознательно пытается восстановить психологический комфорт, уменьшая влияние внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств, ищет любые пути выхода из стрессовой ситуации, проявляя при этом неадекватные эмоциональные реакции в профессиональном общении, оправдывая себя и свою стратегию, тем самым ещё более блокируя адекватные эмоции, что вызывает «экономия» эмоций, которая постепенно вызывает редукцию профессиональных обязанностей, когда, например, педагоги начинают обделять вниманием детей, коллег, ограничиваясь только формализованными рамками делового общения. Фаза «Истощения» не сформирована у большинства 73%, т.е. интерес к субъектам педагогического общения не утрачивается, не происходит перехода реакций с эмоционального уровня на психосоматический.

Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Выявлено, что большинство 90% (27 человек) имеют средний уровень профессионального выгорания, а всего 10% (3 человека) – низкий. Высокого уровня не наблюдается (см. рис. 1).



Рисунок 1. Уровень профессионального выгорания

Таблица 1

Уровни выраженности различных «сторон» выгорания

Уровень	Эмоциональное истощение	Деперсонализация (личностная отстранённость)	Редукция личных достижений
Высокий	4% (1 человек)	-	47% (14 человек)
Средний	43% (13 человек)	17% (5 человек)	53% (16 человек)
Низкий	53% (16 человек)	83% (25 человек)	-

Исходя из таблицы 1 следует, что 53% сотрудников имеют низкий уровень эмоционального истощения, т.е. они не испытывают перенапряжения, недостатка эмоциональных и физических ресурсов, не ощущают чувство усталости. Они не погружаются в работу с головой, отказывая себе в каких-либо потребностях, не забывают о собственных нуждах, поэтому и не возникает истощения. 43% чувствуют эмоциональное истощение на среднем уровне, им нужно больше отдыха. У 83% нет личностной отстранённости в работе, т.е. они справляются с эмоциональными стрессорами на работе, не отстраняются от коллег, детей, родителей или каких-либо ситуаций эмоционально. У 47% испытуемых наблюдается редукция личных достижений, они ощущают утрату собственной эффективности; удовлетворение работой снижается, утрачивается вера в свои профессиональные возможности; возможно, они не видят перспективы в своей профессиональной деятельности, снижена самооценка. У 53% редукция личных достижений находится на среднем

уровне, т.е. коллеги, в принципе, ценят свои профессиональные достижения, время от времени то ощущая собственную эффективность, испытывая удовлетворение от работы и веру в свои профессиональные возможности, наблюдая перспективы в своей профессиональной деятельности, то нет.

Сотрудникам рекомендуется посещать мероприятия, организованные педагогом-психологом с целью профилактики синдрома эмоционального выгорания. Возможно, организовать конкурс портфолио для всех педагогов в структурном подразделении для повышения самооценки, эффективности в профессиональной деятельности, веры в свои профессиональные возможности.

Оценка эффективности коррекционных воздействий. Максимальная оценка каждого параметра «10», минимальная «1». Настроение после практикума у 66% на отметку 10, у 34% на 8, т.е. преобладает положительное. Во время проведения практикума себя чувствовали комфортно 33% на отметку 5, 33% на 8 и 34% на 9, т.е. уровень комфорта преобладает. Новизна материала была у 66% на отметку 10, у 34% на 6, т.е. для педагогов был интересен представленный материал. Логичность и последовательность оценили 66% на отметку 9, 34% на 8. На вопрос «насколько нужен и полезен предложенный материал» 100% отметили «10», т.е. тема профилактики синдрома эмоционального выгорания с помощью методов арттерапии очень важна для педагогов. Все участники смогут применять полученные знания на практике (66% на отметку 9, 34% на 8). Практикум способствовал профилактике синдрома эмоционального выгорания у 66% на отметку 8, у 34% на 10, т.е. он эффективен. Работу педагога-психолога все участники 100% оценили на отметку 10. Практикум способствовал повышению самооценки у 66%, снижению тревожности у 34%, овладению приёмами саморегуляции и сплочению коллектива у 66%. Педагоги ничего не ответили на вопрос «что бы посоветовали изменить в практикуме». Больше всего понравилось и запомнилось изготовление маски, «каждое занятие», арттерапия и изотерапия, составление коллажей.

Участники отметили, что будут использовать в своей практике синквейн в работе с детьми, методы с каждого занятия, всё представленное в практикуме.

Описание выборки. Было диагностировано 30 педагогов (воспитатели, младшие воспитатели, администрация ДОУ, все женского пола, разного возраста (как молодые специалисты, так и со стажем)).

Итак, анализ апробации «Практикума с элементами тренинговых упражнений для профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов «Всё в твоих руках», показал, что у педагогов отмечается положительная динамика в профилактике СЭВ, а именно: у них повысилась самооценка, снизилась тревожность, овладели приёмами саморегуляции, коллектив сплотился.

Тематический план практикума

Упражнения	Средства	Предполагаемый результат
I. Ознакомительный этап		
<p>Цель этапа: введение коллег в практикум. Задачи этапа: 1) информирование участников группы о практикуме; 2) установление доброжелательных отношений; 3) релаксация, создание атмосферы творчества и сближения; 4) развитие групповой сплоченности и формирование уважительного отношения друг к другу.</p>		
<p>Встреча №1 «Всё в твоих руках» <i>Цель встречи:</i> введение коллег в коррекционную работу. <i>Задачи встречи:</i> 1) информирование участников группы о практикуме; 2) установление доброжелательных отношений; 3) релаксация, создание атмосферы творчества и сближения. <i>Ход встречи:</i> 1. Приветствие (9 мин.) [20]. Цель: информирование участников группы о программе. 2. «Знакомство» (8 мин.). Цель: установление доброжелательных отношений. 3. «Правила» (8 мин.) [12; 22, с.95-96]. 4. «Каракули» (20 мин.) [16, с. 145-148]. Цель: релаксация, создание атмосферы творчества и сближения. 5. Рефлексия (15 мин.).</p>	<p>Большие столы, стулья по количеству участников. Мяч. Правила встреч на плакате. Удобная спецодежда, чтобы не замараться. Лист А4 у каждого участника, цветные карандаши, фломастеры или восковые мелки и т.д., ластик. Памятки «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием» (приложение 4).</p>	<p>Участники группы проинформированы о программе. Установлены доброжелательные отношения с коллегами. Создана атмосфера творчества и сближения, релаксация прошла успешно.</p>
II. Основной этап		
<p>Цель этапа: профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Задачи этапа: 1) повышение самооценки; 2) снижение тревожности; 3) овладение приёмами саморегуляции; 4) сплочение коллектива.</p>		
<p>Встреча №2 «Актёры и кинорежиссёры» [7, с. 7-11] <i>Цель встречи:</i> повышение самооценки и снижение тревожности. <i>Задачи встречи:</i> 1) погружение в атмосферу сказки; 2) снижение тревожности; 3) повышение самооценки; 4) развитие умения сотрудничать; 5) развитие чувства общности. <i>Ход встречи:</i> 1. «Сбор на вечеринку» (3 мин.). Цель: погружение в атмосферу сказки. 2. «Превращение в предмет» (7 мин.). Цель: снижение тревожности.</p>	<p>Ватман, цветные карандаши, фломастер или мелки.</p>	<p>Коллеги погрузились в атмосферу сказки. Тревожность снижается, самооценка повышается. Развивается чувство общности и умение сотрудничать.</p>

<p>3. «Актёры и кинорежиссёры» (15 мин.). Цель: повышение самооценки.</p> <p>4. «Создание плаката фильма» (15 мин.). Цель: развитие умения сотрудничать.</p> <p>5. «Создание кадра из общего фильма» (10 мин.). Цель: развитие чувства общности.</p> <p>6. Обсуждение игры (10 мин.).</p>		
<p>Встреча №3 «Приёмы саморегуляции» <i>Цель встречи:</i> овладение приёмами саморегуляции. <i>Задачи встречи:</i> 1) повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов; 2) рефлексия своего спектра чувств и поиск ресурсных эмоций; 3) развитие умения принимать действительность. <i>Ход встречи:</i></p> <p>1. Беседа о саморегуляции (10 мин.). Цель: повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.</p> <p>2. «Звезда чувств» (30 мин.) [3, с. 62-70]. Цель: рефлексия своего спектра чувств и поиск ресурсных эмоций.</p> <p>3. «Линия посередине листа» (10 мин.) [16, с. 123-126]. Цель: развитие умения принимать действительность.</p> <p>4. Рефлексия (10 мин.).</p>	<p>Два листка А4 у каждого участника. Кисточки, краски, баночка с водой. Ручка или простой карандаш.</p>	<p>Повышается уровень информационно-теоретической компетентности педагогов. Коллеги учатся рефлексировать свой спектр чувств и находить ресурсные эмоции. Развивается эмоциональная устойчивость и умение принимать действительность.</p>
<p>Встреча №4 «Коллектив». Часть 1 <i>Цель встречи:</i> сплочение коллектива. <i>Задачи встречи:</i> 1) активизация творческого мышления; 2) развитие групповой сплоченности и формирование уважительного отношения друг к другу; 3) совершенствование коммуникативных возможностей в группе. <i>Ход встречи:</i></p> <p>1. «Коллектив» (5 мин.). Цель: активизация творческого мышления.</p> <p>2. «Рисуем круги...» (25 мин.) [17]. Цель: развитие групповой сплоченности и формирование уважительного отношения друг к другу.</p> <p>3. «Создание предметных композиций» (20 мин.) [16, с. 246-249]. Цель: совершенствование коммуникативных возможностей в группе.</p> <p>4. Рефлексия (10 мин.).</p>	<p>Мяч. Лист А4 у каждого участника, цветные карандаши, фломастеры или восковые мелки и т.д., ластик. Коробка с материалами (скрепки, картонные карточки, фольга, проволока, бумажные стаканчики, клей, скотч и восковые мелки).</p>	<p>Активизируется творческое мышление. Развивается групповая сплочённость. Формируется уважительное отношение друг к другу. Совершенствуются коммуникативные возможности в группе.</p>
<p>Встреча №5 «Образ внутреннего мира» <i>Цель встречи:</i> повышение самооценки и снижение тревожности. <i>Задачи встречи:</i> 1) снятие психоэмоционального напряжения; 2) снижение тревожности; 3) развитие чувства общности; 4) повышение</p>	<p>Релаксационная музыка (например, саксофон, медленный джаз), листы для</p>	<p>Психоэмоциональное напряжение снимается. Снижается тревожность. Развивается чувство общности.</p>

<p>самооценки. <i>Ход встречи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Образ внутреннего мира» (10 мин.) [7, с. 11-14]. Цель: снятие психоэмоционального напряжения. 2. «Отражение» (15 мин.) [7, с. 11-14]. Цель: снижение тревожности. 3. Обсуждение рисунков (15 мин.) [7, с. 11-14]. Цель: развитие чувства общности. 4. «Я в лучах солнца!» (10 мин.) [24, с. 11]. Цель: повышение самооценки. 5. Рефлексия (10 мин.). 	<p>рисования (каждому по 2 листочка), краски и фломастеры (по числу участников).</p>	<p>Повышается самооценка.</p>
<p>Встреча №6 «Чувства и эмоции» <i>Цель встречи:</i> овладение приёмами саморегуляции. <i>Задачи встречи:</i> 1) развитие умения выражать и осознавать свои чувства; 2) развитие эмоциональной устойчивости. <i>Ход встречи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вступление (2 мин.). 2. «Шарики чувств» (18 мин.) [16, с. 81-82]. Цель: развитие умения выражать и осознавать свои чувства. 3. «Рисунок чувств и эмоций» (30 мин.) [18; 19]. Цель: развитие эмоциональной устойчивости. 4. Рефлексия (10 мин.). 	<p>2 листа А4 у каждого участника. Кисточки, краски, баночка с водой. Ручка или простой карандаш, цветные карандаши. Таз с водой.</p>	<p>Развивается эмоциональная устойчивость, умение выражать и осознавать свои чувства.</p>
<p>Встреча №7 «Коллектив». Часть 2 <i>Цель встречи:</i> сплочение коллектива. <i>Задачи встречи:</i> 1) активизация творческого мышления; 2) развитие групповой сплоченности; 3) формирование в педагогическом коллективе благоприятного психологического климата. <i>Ход встречи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Коллектив» (5 мин.). Цель: активизация творческого мышления. 2. «Сочинение историй с помощью игральных карт» (25 мин.) [16, с. 45-48]. Цель: развитие групповой сплоченности. 3. «Коллаж» (20 мин.). Цель: формирование в педагогическом коллективе благоприятного психологического климата. 4. Рефлексия (10 мин.). 	<p>Игральные карты. Ватман, клей, ножницы, журналы.</p>	<p>Активизируется творческое мышление. Развивается групповая сплочённость. Формируется благоприятный психологический климат.</p>
<p>III. Заключительный этап</p> <p>Цель этапа: подведение итогов практикума.</p>		

Задачи этапа: 1) саморефлексия; 2) снятие психического напряжения и поиск ресурсов; 3) повышение самооценки.		
<p>Встреча №8 «Кто я?»</p> <p><i>Цель встречи:</i> подведение итогов практикума.</p> <p><i>Задачи встречи:</i> 1) саморефлексия; 2) снятие психического напряжения и поиск ресурсов; 3) повышение самооценки.</p> <p><i>Ход встречи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Кто я?» (5 мин.). Цель: саморефлексия. 2. «Моя любимая маска» (25 мин.) [≈14, с. 118-143]. Цель: снятие психического напряжения и поиск ресурсов. 3. «Синквейн» (10 мин.) [≈2, с. 238; ≈14, с. 152]. Цель: повышение самооценки. 4. Рефлексия (15 мин.). 5. Заполнение анкеты «Обратная связь» (5 мин.). 	<p>Мяч.</p> <p>Лист картона или плотной бумаги А4 или А3 для каждого участника, ножницы, цветные карандаши (пастельные мелки, гуашь, акварель и т.д.), цветная бумага, клеящий карандаш, тесьма.</p> <p>Лист бумаги и ручка у каждого участника.</p>	<p>Проведена саморефлексия.</p> <p>Психическое напряжение снимается.</p> <p>Происходит поиск ресурсов.</p> <p>Повышается самооценка.</p>

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

Встреча №1 «Всё в твоих руках»

1) **Приветствие.** Эмоциональное выгорание – относительно устойчивое состояние, но при наличии соответствующей поддержки с ним можно успешно бороться. На наших с вами встречах я покажу и расскажу о некоторых способах профилактики синдрома эмоционального выгорания. Но помните, что, в первую очередь, ваше состояние зависит от вас самих. Наиболее стрессоустойчивым является тот педагог, что получает положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет «отдушину» в виде какого-либо хобби, позволяющего почувствовать, что жизнь больше, чем работа «Свободное время педагога – это корень, питающий ветви педагогического творчества» (В.А. Сухомлинский). Большая мудрость содержится в изречениях: «Жизнь на 10% состоит из того, что вы в ней делаете, а на 90% - из того, как вы её воспринимаете. Если не можете изменить ситуацию, измените своё отношение к ней». Коротко педагог-психолог далее информирует участников о том, что запланировано в программе.

2) **«Знакомство».** Каждый называет своё имя и ассоциацию-прилагательное на первую букву имени, передавая мяч. Это прилагательное должно быть связано с Вашими умениями, достоинствами. Например, «Мария Мудрая».

3) **Правила встреч.** Сейчас мы все вместе обозначим правила для наших встреч. Какие правила бы вы хотели включить?

1) **Правило «Тыквы».** В этом пространстве мы все общаемся на «ты» вне зависимости от возраста. Доверительный стиль общения психологически уравнивает всех членов группы и ведущего.

2) **«Здесь и теперь».** Во время встреч необходимо говорить только о том, что волнует вас в данный момент, обсуждать то, что происходит с вами в группе. И никаких телефонов.

3) *Персонафикация высказываний.* Отказываемся от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигаем в форме «Я считаю...», «Я думаю...».

4) *Искренность в общении.* Во время встреч стоит говорить только правду. Каждый рассказывает только о том, что действительно переживается. Если нет желания высказаться искренне, лучше промолчать. Все открыто выражают свои чувства по отношению к действиям других участников и к самому себе.

5) *Конфиденциальность.* Все, что происходит во время встреч, не разглашается и не выносится за пределы группы. Каждый участник несёт ответственность за это.

6) *Обсуждаем, не осуждая.* При обсуждении происходящего, важно оценивать не участника, а только его действия и поведение. Например, вместо: «Ты мне не нравишься!», следует сказать: «Мне не нравится твоя манера поведения!».

7) *Уважение и правило «Стоп».* Когда высказывается кто-то из членов группы, остальные его внимательно слушают (не перебивая и не комментируя) давая возможность сказать то, что он хочет. Правило «Стоп» гласит, что каждый участник имеет право оказаться от участия в задании без объяснения причин. Если в какой-то момент тренинга участник не готов говорить об обсуждаемой проблеме, он также может сказать «стоп».

8) *Определение сильных сторон личности.* В ходе обсуждения обязательно подчёркиваем положительные качества выступившего.

9) *Активное участие.* Не жди, не молчи, действуй! Только участник, активно работающий в группе, может почерпнуть что-то для себя.

4) **«Каракули»** Лесли Лоуи. Мы поиграем с рисунком. Наличие художественных способностей или навыков не требуется. У всех на столе лежит лист бумаги. Возьмите один мелок (цветные карандаши, фломастер и т.д.) в ту руку, которой НЕ пишете. Закройте глаза и нарисуйте на листе

каракули — беспорядочные, непрерывные линии. Вы сами решаете, когда нужно остановиться. Теперь посмотрите на свои каракули, поворачивая лист любым образом, какие образы вы увидели? Дорисуйте образы в созданных каракулях. Объединитесь с соседом, посмотрите рисунки друг друга, обменяйтесь своей фантазией и при желании снова дорисуйте. Обсуждение в группе:

- Какие чувства испытывали, когда выполняли упражнение?
- Какие образы преобладают во всей группе?
- Какие образы вы ещё увидели друг у друга?

После обсуждения можно дорисовать.

5) **Рефлексия. Изотерапия** – это рисуночная терапия. Сегодня мы попробовали два упражнения: каракули и рисуночную мандалу. Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями.

В конце встречи выдаются памятки «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием».

Домашнее задание: сделать бейдж с тем именем и прилагательным, которое сегодня прозвучало на встрече. Можете оформить как хотите.

Встреча №2 «Актёры и кинорежиссёры»

1. **«Сбор на вечеринку».** Сегодня мы попробуем метод сказкотерапии. Представим себе, что мы находимся у себя дома и собираемся отправиться на какую-нибудь вечеринку. Итак, надо подумать, что бы такое надеть, чтобы выглядеть замечательно и чувствовать себя удобно. Протяните руку, откройте дверцу шкафа, переберите одежду, лежащую на полках. Возьмите то, что вам приглянулось сегодня... Так, приложите к себе, посмотрите в зеркало. Годится? Очень хорошо! Пока отложите в сторонку. Недурно было бы подобрать еще подходящий головной убор. Что там у нас на верхних полках? Вот беда — замечательной шляпки, которую хотелось надеть, никак не удастся найти! А может быть, в прошлый раз вы закинули ее на шкаф? Вытяните руку вверх, пошарьте на шкафу... А теперь другой рукой,

с другой стороны шкафа... Нет, шляпки там нет. Наверное, она завалилась за шкаф! Чтобы ее достать, надо хотя бы немного сдвинуть шкаф в сторону. Давайте попробуем все-таки убрать в сторону этот тяжеленный шкаф. Еще немного напряжения и — ура! - шкаф сдвинут и шляпка найдена. Страхните с нее пыль... Можно даже почистить щеточкой. Вот мы облачились в очень удобную и красивую одежду, на голове — замечательная шляпка. Можно отправляться на вечеринку!

2. **«Превращение в предмет».** А теперь я предлагаю вам представить, что вы превратились в... Оглянитесь вокруг. Годится любой предмет, какой попадется вам на глаза. Это может быть стул, стол, лампочка, дверь, книжка. Может статься, в нашей комнате нет такого предмета. Что же, задумайте любой другой предмет. Вам предстоит превратиться в него. 30 с. на внутреннюю настройку... А теперь по кругу представим невербально, во что превратился каждый из нас.

Игроки поочередно либо замирают в определенной позе, либо демонстрируют в движении задуманный предмет, а остальные угадывают этот предмет.

3. **«Актёры и кинорежиссёры».** Не только психологам, но и всем другим хорошо известно, какое влияние имеет первое впечатление. Существует "правило пятнадцати секунд", согласно которому основы отношения к партнеру закладываются в первые 15 с. общения с ним, а также "эффект ореола", связанный, в частности, с возникновением у нас устойчивых установок по отношению к человеку на основе полученной до контакта информации о нем, и т.д. Первое впечатление может оказаться как абсолютно точным (ведь свежему глазу виднее мелочи и детали, которые мешает заметить привычка), так и стопроцентно ошибочным.

Известные 15 с. уже давно миновали. Посмотрите сейчас все друг на друга, именно на впечатление, сложившееся за сегодняшнюю встречу мы и будем опираться. Желающие из группы будут садиться на этот стул - назовем

его стулом презентации, а остальные участники группы попробуют ответить на несколько вопросов относительно этого человека.

Стул не следует ставить в центр круга. Поскольку напряженность участников в начале работы группы еще велика, не нужно создавать для игрока на стуле излишне дискомфортную обстановку, тем более что он может оказаться очень тревожным и застенчивым. Достаточно чуть-чуть выдвинуть стул из круга.

Я предлагаю каждому из вас представить себя кинорежиссером, которому предстоит снимать некий фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актеров. Из одной актрисы получилась бы, скажем, замечательная Офелия, но ей совершенно чужда роль Красной Шапочки. Таким образом, вам нужно просто определить по внешним признакам человека и особенностям поведения (опираясь на сегодняшние впечатления!), которые вы успели заметить, какая роль в большей степени ему соответствует. Ведь в предыдущем упражнении каждый из вас демонстрировал свое актерское мастерство. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на стуле презентации, его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма и т. п. Пожалуйста, кто первый?

На начальной стадии групповой работы далеко не всегда мгновенно находятся добровольцы. Существует довольно много приемов, провоцирующих выход первого участника. Можно, например, скомандовать: "Лидеры, встаньте!" И, вполне вероятно, поднимутся несколько человек. Ведущему останется только выбрать. Следующим участником окажется тот, кто сидит от первого, допустим, справа, и далее по кругу. В крайнем случае, ведущий может предложить стать первым участнику, сидящему рядом с ним.

Итак, первый из участников сидит на стуле презентации. Поаплодируем ему за смелость... Уважаемые кинорежиссеры! Внимательно посмотрите на этого человека. Какую роль вы могли бы предложить ему сыграть в ваших фильмах?

При необходимости ведущий задает участникам уточняющие вопросы. Это особенно важно, когда роль дается только описательно или знакома не всем членам группы. Участнику, сидящему на стуле презентации, ничего говорить не приходится. Он только слушает мнения других. Не обязательно высказываться всем. Пусть говорят те, у кого уже появилось четкое представление о возможной роли кандидата. Упражнение следует проводить в довольно быстром темпе, чтобы избежать утомления. Вместе с тем нужно обеспечить тем членам группы, которые высказали желание сесть на стул презентации, четкую обратную связь через конкретное определение соответствующей роли, лучше всего не одной.

Рефлексия мыслей и переживаний проводится только после того, как все члены группы побывали на стуле презентации. Важно, чтобы каждый высказался, насколько предложенные ему роли совпадают с собственным представлением о себе и своих жизненных ролях.

Каждому актеру на стуле презентации ведущий задает следующие вопросы:

Были ли, на ваш взгляд, точные попадания?

Какие роли, "увиденные" в вашем исполнении кинорежиссерами, вызвали недоумение или даже протест?

Какая из предложенных кинорежиссерами ролей пришлась вам по душе? Почему?

Кто из присутствующих здесь людей также мог бы сыграть в этом фильме?

Какие роли могли бы исполнить эти люди?

4. Создание плаката фильма

Если группа велика, то после прохождения через стул презентации трех-четырех игроков процедуру выбора ролей можно прекратить. В небольшой группе желательно пропустить через этот своеобразный кастинг всех участников. Ведущий по своему усмотрению предлагает двоим из прошедших через стул презентации игроков продолжить работу над фильмом, роль в котором их особенно привлекла. Выбор таких игроков может быть продиктован целями ведущего, например, необходимостью эмоциональной поддержки застенчивого участника или желанием подтолкнуть участника к взятию на себя лидерских функций.

А теперь, дорогие актеры, поскольку вы исполняете главные роли в этом фильме, у вас есть возможность вместе с режиссером сформировать из отобранных вами исполнителей других ролей свою команду для фильма.

Если случилось так, что обоими ведущими актерами были отобраны одни и те же люди, то можно предложить им договориться между собой, кого из исполнителей они непременно хотят видеть в своем фильме, а кого могут заменить.

Вы полагаете, что сейчас вам предстоит подготовить постановку фильма? Нет, на этот раз вы ошиблись. Перед вами другая задача. Нужно создать живой рекламный плакат будущего фильма. Это значит, что через 10 мин. каждая команда представит на нашей импровизированной сцене скульптурный коллаж, в котором будут участвовать все актеры в своих ролях. Для того, чтобы этот коллаж содержал в себе важнейшие сцены фильма, вам необходимо будет договориться о некоторых идеях сюжета и взаимоотношениях между героями. Сам режиссер также имеет право исполнить одну из ролей. Пожалуйста, приступайте к созданию рекламного плаката вашего фильма.

Далее происходит демонстрация скульптурных коллажей, сопровождаемая необходимыми комментариями режиссеров. В конце игры надо обязательно обсудить переживания участников и способы, с помощью которых они справились с трудностями.

5. **Создание кадра из общего фильма.** В конце концов, сколько можно кинокомпаниям вести конкурентную борьбу? Почему бы вам не объединить творческие усилия для какого-либо совместного проекта? Давайте создадим самый важный кадр из общего фильма. Прошу выйти в центр круга по одному представителю от каждой съемочной группы... Вы станете главными героями совместного фильма. О чем он будет - мы пока еще не знаем. Посмотрите друг на друга. Не договариваясь, замрите в выразительных позах, как будто вы находитесь в кадре из центральной сцены этого фильма... Очень хорошо! А теперь - участник из первой команды, присоединитесь к этой живой скульптуре... Теперь то же самое должен сделать участник второй команды.

Таким образом, все участники команд поочередно пристраиваются к уже стоящим. Скульптура все разрастается, пока не приобретет завершенный вид. При выполнении этого задания участникам тренинга приходится проявлять немалое воображение, чтобы понять замысел своих товарищей. Такая процедура способствует сплочению группы, развитию чувства общности и навыков невербального взаимодействия. По завершении этапа следует обсудить, что же все-таки было изображено на созданном кадре, какие персонажи играли в воспроизведенной сцене из фильма, удалось ли участникам понять друг друга.

6. **Обсуждение игры.** *При подведении итогов и рефлексии игры полезно обсудить следующие вопросы:*

•Какие этапы и моменты игры вызвали наибольшие затруднения?
Почему?

•Что удалось сделать легко?

•Какие чувства испытывают участники сейчас?

•Какие чувства возникали на разных этапах игры?

•Какие из предлагаемых в разных ситуациях ролей в наибольшей степени оказались подходящими для каждого участника?

- Встречались ли такие роли, предложение которых участникам вызвало удивление?

- С какими сложностями столкнулась та подгруппа, которой пришлось создавать рекламный плакат фильма, задуманного другой подгруппой?

- Довольны ли участники своей работой?

- Что помогло угадать члена группы, задуманного командой соперников на четвертом этапе - этапе поиска исполнителей для продолжения фильма?

- Какие роли участники сами считают близкими себе, но они не были предложены во время игры?

Встреча №3 «Приёмы саморегуляции»

1. **Беседа о саморегуляции.** Что такое регуляция (нормализация, упорядочение, восстановление и т.д.)? Какие способы саморегуляции вы знаете? Что помогает вам переключаться с негативных эмоций?

2. **«Звезда чувств»** Удо Баера

Предварительно не обсуждается, что же собой представляют чувства. Возьмите промежуток времени (день, неделю, месяц, год...). Вспомните, какие эмоции и чувства вы испытывали за это время? Письменно опишите свои чувства (каждый делает это самостоятельно). Как отличить чувства от телесных ощущений, догадок и предположений, описания наблюдений и т.п.? Участники группы, работая в парах или по трое, прорабатывают записанное ими в первом шаге в соответствии с критериями, найденными во втором шаге. Составьте по меньшей мере десять пар чувств. Возьмите какое-либо чувство и поищите к нему противоположное. Противоположное именно для вас. Не существует таких противоположностей, которые были бы одинаково верными для всех, есть только ваши собственные пары противоположных чувств. Для кого-то противоположностью отчаяния будет защищенность, для кого-то - свобода, или ярость, или любовь. Здесь нет правильного или неправильного, есть только ваши очень личные, очень собственные, очень индивидуальные

противоположности, ваши в высшей степени собственные пары чувств. Составление пар чувств, поиск противоположностей открывает человеку индивидуальный путь в мир чувств, заостряет его взгляд и поддерживает эмоциональный доступ к чувствам.

Возьмите листы бумаги. Нарисуйте большой круг, разделите его, как торт, на сектора. Их может быть 8, 10, 12 или 16. На краю секторов напишите названия чувств так, чтобы сектора, лежащие напротив, содержали полярные пары. Можете оформить рисунок и в виде звезды с секторами-лучами.

Теперь раскрасьте каждое поле. Попробуйте сначала выразить каждое чувство одним цветом. Если это не получается, то, смешав краски, выберите тот цвет, который выражает данное чувство с точностью до самых тонких нюансов. Будьте разборчивы и точны. Если хочется выразить какое-нибудь чувство, например, синим цветом, пробуйте и смешивайте краски, как можно точнее подыскивая такой цвет, такой оттенок синего, который именно для вас выражает это чувство. При этом не ориентируйтесь на какие-то общественные нормы или предписания. Здесь речь идет о вашем очень личном выражении в цвете, о ваших очень личных чувствах.

Обратите внимание на то, что соответствия между цветами и чувствами у многих людей непостоянны и изменяются в зависимости от возраста и стиля жизни, иногда и из-за какой-то конкретной ситуации. Выбор цветов при работе со звездой чувств - это не что-то долговременное и неизменное, а, так сказать, «моментальный снимок» эмоционального состояния человека.

Воздержитесь от рисования в секторах звезды чувств каких-либо символов. Этот шаг содержит опасность попасть под влияние клише: сердечки слишком легко превращаются в любовь, кресты - в печаль и таким образом заслоняют внутреннее переживание.

Как правило, работа над звездами чувств, в особенности поиск и нахождение цветовых соответствий, очень интенсивна. Часто во время таких занятий в группе быстро возникает атмосфера сконцентрированного

внимания. Чувства появляются и исчезают, передний и задний план сменяют друг друга. Большинство клиентов справляются с поставленной задачей и находят подходящие краски для выражения своих чувств: для одних чувств легко и быстро, для других - в результате долгих поисков, в зависимости от того, насколько частым и привычным, отчетливым и ощутимым является это чувство, насколько оно подвластно выражению в цвете. Зачастую выбранные клиентами цвета неожиданны и поразительны для них самих. Бывает, что клиенты обращаются к цветам, которые до сих пор не имели для них никакого значения, по крайней мере осознанного.

Объединитесь в группы по три человека и обсудите в мини-группах рисунки по следующим вопросам:

- Как тебе твоя звезда?
- Расскажи о тех чувствах, которые здесь отражены.
- Какое чувство занимает большую и меньшую площадь?
- Какие чувства отображены похожим цветом?
- Какие чувства рядом или напротив?
- Что значат отдельные элементы звезды?
- Каким образом бы хотелось изменить что-то?
- Что сделать за неделю, чтобы твоя звезда чувств выглядела иначе?

3. «Линия посередине листа» Долорес Кониерс

Разделите лист линией посередине. Вспомните ситуацию, которая вас беспокоит и вы не знаете что делать дальше, неважно, касается это работы или личной жизни. Распишите последствия по колонкам «Хорошее» и «Плохое». Теперь напишите эмоции, которые испытывали бы в той или иной ситуации.

Хорошее	Плохое

Где больше пунктов: в «хорошем» или «плохом»?

Что можно сделать, чтобы было больше «хорошего»?

4. **Рефлексия.** Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями об услышанных сегодня приёмах саморегуляции.

Встреча №4 «Коллектив». Часть 1

1. **«Коллектив».** Перекидывая друг другу мячик, даём любые возможные определения нашему коллективу (для вас наш коллектив какой?).

2. **«Рисуем круги...»**

Индивидуальная работа. Вы вправе свободно передвигаться вокруг стола и работать на любой территории. Нарисуйте кружок желаемого размера понравившимся цветом. Нарисуйте на листе еще один-два круга любого размера и цвета. Пожалуйста, отойдите от стола и посмотрите на полученные изображения со стороны.

Если вы не удовлетворены результатами работы и хотели бы изменить (уточнить, подправить) вид, цвет, местоположение своих кругов в пространстве бумажного полотна, можете сделать еще один или несколько рисунков.

Обведите контуры рисунков. Соедините линиями свои круги с теми кругами, которые вам особенно понравились. Представьте, что прокладываете дороги. Заполните пространство каждого из своих кругов сюжетными рисунками, значками, символами, т.е. придайте им индивидуальность.

Коллективная работа. Походите вокруг листа-картины, внимательно рассмотрите рисунки. Если вам очень хочется дорисовать что-либо в кругах других участников, попробуйте с ними об этом договориться. С согласия авторов напишите добрые слова и пожелания около рисунков, которые вам понравились. Будьте бережны к пространству и чувствам других. Договоритесь с другими участниками о расположении всех рисунков для коллективной картины.

Это один из вариантов *мандалы* - рисование в круге («магический круг»), символический рисунок, своеобразный мостик между внутренним и

внешним мирами, позволяет изобразить в виде рисунка самость, целостную личность, ее гармоничное состояние, а также тонкие, невыразимые обычными средствами переживания (К. Юнг).

Поделитесь впечатлениями о совместной работе, покажите собственные рисунки, расскажите о замысле, сюжете, чувствах, зачитайте, если хотите, вслух добрые пожелания, которые вам написали другие участники.

3. **«Создание предметных композиций»** Майкл Касцио

За определенное время вы должны вместе создать какую-нибудь композицию, используя стандартный набор находящихся в коробке материалов. *В процессе работы педагог-психолог оценивает особенности их взаимодействия и самооценки, способ разрешения возникающих конфликтов. Все эти данные позволяют определить характер взаимоотношений между коллегами.*

Ответьте про себя на вопросы: «Что вы сделали? Откуда эта вещь появилась? Как она работает? Она быстрая или медленная, веселая или грустная (иные полярные определения)?» Сочините историю: каждый говорит по предложению.

4. **Рефлексия.** Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями о сегодняшней встрече.

Встреча №5 «Образ внутреннего мира»

1. **«Образ внутреннего мира».** *Упражнение проводится на фоне релаксационной музыки.* На сегодняшнем занятии вам предстоит работать с фантастическими образами. Сядьте, пожалуйста, поудобней. При желании можно закрыть глаза.

Мы - педагоги. Мы умеем общаться и взаимодействовать с детьми. Мы умеем строить взаимоотношения с ними и пытаемся понять их. Мы имеем навыки взаимодействия со своими коллегами и постоянно заботимся о том, чтобы результат такого взаимодействия был максимально полезным и для них, и для нас. Что же помогает нам в этом? Чему мы обязаны, что у нас

получается это взаимодействие? В чем причины того, что порой у нас возникают трудности и проблемы с воспитанниками и коллегами?

Может быть, в том, что основой и важнейшим источником наших слов и поступков является наш собственный внутренний мир? Ведь у каждого из нас есть то самое загадочное ядро, наша сердцевина, скрытая ото всех других людей, которая называется внутренним миром. Именно там, во внутреннем мире, сосредоточены все наши психологические богатства, все наши возможности и ограничения.

Очень важно узнать, как выглядит наш внутренний мир. Однако сделать это очень непросто. Ведь он недоступен прямому наблюдению. Какой же он - наш внутренний мир?

Может быть, он похож на огромную страну, на территории которой есть и высокие горы, взметнувшие свои вершины к облакам, и моря, скрывающие в своих глубинах тайны, и леса, наполненные удивительными существами, и луга, поросшие чудесными цветами и травами, и реки, и пруды, и степи. Может быть, там есть города, в которых живут люди и звери, короли и волшебники, ученые мудрецы и легкомысленные паяцы...

А может быть, наш внутренний мир просто похож на какой-то предмет? Например, на волшебный сосуд или хрустальный шар. А может быть, это просто музыка и танец или водопад с разноцветными струями?

Давайте некоторое время посидим в тишине, и пусть появится у каждого тот образ внутреннего мира, который будет только его собственным и будет отражать то, каким захочет предстать перед всеми ваш уникальный и единственный, но такой многоликий внутренний мир.

Примерно минуту участники группы сидят в тишине, после чего ведущий снижает громкость музыки, а затем и полностью выключает ее.

А теперь откройте глаза. Не делайте резких движений. Не торопясь, медленно смените позу. Можно потянуться.

2. **«Отражение».** На столах лежат листы бумаги и краски. Не разговаривая и не мешая друг другу, подойдите к столам. Попробуйте

отразить в рисунке тот образ вашего внутреннего мира, который родился в процессе выполнения упражнения. Время на рисование - примерно 15 мин.

На время рисования ведущий снова включает музыку. За минуту до конца отведенного промежутка ведущий просит участников завершать свои работы. Впрочем, если позволяет время, предпочтительней дать каждому завершить свой рисунок, уделив ему столько времени, сколько участник посчитает нужным. Остальные, вернувшись со своими рисунками в круг, ожидают завершения работы своих коллег.

3. **Обсуждение рисунков.** Обсуждение рисунков не превращаем в их интерпретацию и оценку. Все художники, держа свои рисунки в руках, молча предъявляют их другим членам группы. Выберите среди рисунков своих коллег те, которые кажутся в чем-то похожими на ваши собственные или даже просто созвучными по тематике, по настроению. *Участники сообщают о своем выборе и коротко его поясняют. У них также есть возможность задать друг другу вопросы относительно каких-то аспектов или деталей изображения, уточнить, правильно ли понят образ на рисунке.*

По желанию участники комментируют свои рисунки и рассказывают об ощущениях, возникших по ходу выполнения этапов упражнения — медитации-визуализации и рисования. В большой группе, видимо, не следует настаивать на высказываниях всех членов группы. Пусть выскажутся те, кто считает это нужным. Сам процесс выполнения описанной работы имеет большое развивающее значение для участников тренинга.

4. **«Я в лучах солнца!»** Нарисуйте на листе бумаги солнце так, как его рисуют дети: кружок посередине и множество лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Вспомните сегодняшний день и на каждом лучике напишите: «Я сегодня молодец, потому что...» Такой рисунок можно повесить дома, на работе и добавлять лучи. Если станет плохо на душе, покажется, что вам ничего не удастся и вы ни на что не годны, посмотрите на это солнышко и вспомните, что вы переживали, когда рисовали и подписывали каждый лучик.

5. **Рефлексия.** Какие методы арт-терапии мы сегодня провели на себе (сказкотерапия, музыкотерапия, изотерапия)? Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями.

Встреча №6 «Чувства и эмоции»

1. Пробовали приёмы саморегуляции, предложенные на предыдущей встрече? Сегодня я покажу вам другие техники.

2. **«Шарики чувств» Гленда Шорт.** Нарисуйте контуры трех или более воздушных шариков. Внутри первого шарика обозначьте все известные вам чувства. Под этим рисунком напишите «Разные чувства». Другим рисункам тоже даются соответствующие названия, в зависимости от того, какая ситуация или переживание вас волнует. Например, рисунок №2 «Развод», №3 и 4 «Мама» и «Папа» (заполнял ребёнок). Работая над вторым и последующими рисунками, вы выбираете разные чувства из того перечня, который был составлен им при создании первого шарика. Кто готов поделиться с группой своими переживаниями? Или своими чувствами по поводу этой техники?

3. **«Рисунок чувств и эмоций»**

Простым карандашом на листе бумаги сделайте контурный рисунок выбранной для «проработки» эмоции (чувства, переживания, состояния).

Произведите с бумагой следующие манипуляции (обращая при этом внимание на мысли и чувства, которые возникают у вас в процессе работы): сомните лист бумаги с контурами рисунка, затем опустите его на некоторое время в воду, расправьте, разложите на столе и только потом раскрасьте нарисованный образ.

Придумайте название и историю, которую могла бы рассказать ваша «картина». Попробуйте построить диалоги между изображенными объектами или частями рисунка.

Участники размещают свои работы в пространстве кабинета, рассаживаются в круг для обсуждения, вербализации эмоций и чувств,

которые они испытали в процессе художественного творчества. Каждый, по желанию, показывает свой рисунок, сообщает его название, рассказывает историю.

4. **Рефлексия.** Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями об услышанных сегодня приёмах саморегуляции.

Встреча №7 «Коллектив». Часть 2

1. **«Коллектив».** Перекидывая друг другу мячик, даём любые возможные существительные нашему коллективу (коллектив – это что для вас?).

2. **«Коллаж».** Используя журналы, индивидуально выберите ту картинку, которая является для вас синонимом или составляющей слова «коллектив» (5 минут). Расположите каждый свою картинку на ватмане так, чтобы всех устраивала общая картина. Завершите коллаж (10 минут). Сочините сказку про наш коллектив (5 минут). Представьте или покажите историю (5 минут). Вы не против, если я буду вывешивать коллаж, например, на праздник дошкольного работника или юбилей детского сада?

3. **Сочинение историй с помощью игральных карт** Норма Лебен. *Педагог-психолог кладет перед группой стандартную колоду карт (рубашкой кверху).* Каждый из участников группы, когда наступит его очередь, может открыть две карты. Вам всем вместе предстоит сочинить историю, используя изображения на картах, их числовые обозначения и масть. Если, например, открывается «дама» и «девятка», можно сказать примерно следующее: «В замке, который сторожили девять драконов, жила-была красавица-королева...» Второй участник игры переворачивает две следующие карты и продолжает повествование. По мере развития сюжета карты располагаются в виде спирали, раскручиваясь из центра по часовой стрелке.

4. **Рефлексия.** Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями о сегодняшней встрече.

Встреча №8 «Кто я?»

1. **«Кто я?»**. За минуту про себя ответьте на вопрос одним словом: «Кто я?». Передавая мяч друг другу, поделитесь со всеми ответом.

2. **«Моя любимая маска»**. Что такое «маска» (ширма, экран, щит, прикрытие, переодевание; изменять, отличаться, прикрывать, утаивать и т.д.; славян.: лик, лицо)? Какие она выполняет функции (идентификации, выделения себя, определение своего индивидуального места в обществе, безопасности и защиты, выбора, актуализации ресурса, получения удовольствия, достижения поставленной цели)? Сегодня мы будем делать маску сами. Ответьте про себя на вопрос: «Какая моя маска является любимой?» А потом приступайте к её изготовлению.

Примерьте маску на себя. Чужую маску без разрешения брать нельзя. Если есть желание примерить другую маску на себя, спросите у коллеги и объясните, зачем вам это нужно. Желательно, чтобы вы работали только со своими масками в силу их большой ресурсности.

Обсуждение:

Какие эмоции, чувства и переживания вызвало изготовление и примерка маски?

Что (кого) видите перед собой, глядя на маску?

Какой это персонаж? Какими качествами обладает?

Какие чувства испытываете к персонажу?

Дайте имя персонажу.

Если бы писали ему письмо, какие бы вопросы задали персонажу?

3. **«Синквейн»**. Что такое синквейн (литературная форма, сочиняемая по определённой схеме)? Напомню правила его написания:

1) тема синквейна – одно слово (обычно существительное), которое обозначает объект или предмет, о котором пойдёт речь;

2) два слова (чаще всего прилагательные или причастия), дающие описание признаков и свойств выбранного предмета или объекта;

3) три глагола или деепричастия, описывающие характерные действия объекта;

4) фраза из четырёх слов, выражающая личное отношение автора синквейна к описываемому предмету или объекту;

5) одно слово-резюме, характеризующее суть предмета или объекта, метафора, ассоциация.

Сейчас каждый индивидуально напишите своё имя как тему (первую строчку), а далее сочините про себя синквейн. Прочитайте его. Кто готов поделиться с другими? Позитивный или негативный получился синквейн? (Ответственная позиция, если глаголы в форме как «радуюсь» и т.д.). Можете изменить некоторые слова.

4. **Рефлексия.** Поделитесь своими впечатлениями и эмоциями сначала о сегодняшней встрече, а потом в целом за год.

5. **Заполнение анкеты «Обратная связь».**

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева Е.Е. Психологический тренинг профилактики эмоционального выгорания и профессиональной дезадаптации педагогов. // Дошкольная педагогика. 2010. №10. С. 52-57.
2. Ашим У.М. Синквейн как средство развития творческих способностей учащихся. // Вестник РУДН. Серия «Вопросы образования: языки и специальность». - №5. – 2015. – С. 237-241.
3. Баер У. Творческая терапия – Терапия творчеством (Теория и практика психотерапии, использующей разнообразные формы творческой активности) / пер. с нем. Е. Климовой и В. Комаровой. – М.: Независимая фирма «Класс», 2015. – 552 с., 16 ил. – (Библиотека психологии и психотерапии).
4. Батколина В.В. Пути преодоления эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных организаций. // Вестник Российского нового университета. Серия: человек в современном мире. – Изд-во: Российский новый университет. – М. – 2017. – С.10-12.
5. Безносков С.Н. Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург: Речь, 2011. 201 с.
6. Беспалова Т.М., Власова Л.А. Взаимосвязь уровня эмоционального выгорания и индивидуальных характеристик личности педагога. // Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования. Сборник научных трудов. – Изд-во: Рязанский государственные медицинский университет имени академика И.П. Павлова. – Рязань. – 2016.- С. 29-33.
7. Вачков И.В. Метафорический тренинг. – 2-е изд. – М.: «Ось-89», 2006. – 144 с.
8. Вильдгрубе С.А. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов. // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы. Материалы Всероссийской научно-

практической конференции. – Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Кредо». – Москва, 2017. – С. 28-29.

9. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПб ГУ, 2000. – С. 443-463.

10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2009.

11. Гонина О.О. Проблема эмоционального выгорания у педагогов ДООУ в контексте их профессионального развития. // Проблемы теории и практики психологии развития: материалы II региональной научно-практической конференции / Под ред. О.О. Гониной. 2015. Тверь: ТвГУ, с. 8-10.

12. Грецов А. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание. – СПб.: Питер, 2012. – 416 с.: ил. С.148.

13. Гунзунова Б.А. Практикум по психодиагностике. Улан-Удэ: Изд-во Бурят. гос. ун-та, 2007. 100 с.

14. Колошина Т.Ю., Трусъ А.А. Арт-терапевтические техники в тренинге: характеристики и использование. Практическое пособие для тренера. – СПб.: Речь, 2010. – 189 с.

15. Корчина М.И. Влияние социально-психологических факторов на эмоциональное выгорание педагогов дошкольных образовательных учреждений. // Слагаемые качества обучения студентов в гуманитарном вузе. Сборник материалов XIII Международной научно-методической конференции. 2017. – Из-во: Самарская гуманитарная академия. – Самара. – С. 191-194.

16. Кэдьусон Х., Шефер Ч. Практикум по игровой психотерапии. – СПб.: Питер. 2001. – 416 с.: ил. – (Серия «Практикум по психологии»).

17. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий. – СПб.: Речь, 2003. – 256 с. Серия – психологический практикум.

18. Лебедева Л.Д. Три арт-терапевтические техники. // Школьный психолог. – Издательский дом «Первое сентября». - №2. – 2010. URL: http://psy.1september.ru/view_article.php?ID=201000208.
19. Лебедева Л.Д. Экстренная арт-терапевтическая помощь в ситуациях острого стресса. // Школьный психолог. – Издательский дом «Первое сентября». - №4. – 2009. URL: http://psy.1september.ru/view_article.php?id=200900409.
20. Матыч А.Д. Способы профилактики эмоционального выгорания у педагога в общеобразовательном учреждении. // Научные исследования: теория, методика и практика. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». – Чебоксары. – 2017. - С. 187-189.
21. Полищук Е.А., Крылова Н.Н. Психолого-педагогическое исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов. // Вестник Пензенского государственного университета. – №3 (15). - Изд-во: Пензенский государственный университет. – Пенза. – 2016. – С. 20-25.
22. Практические семинары и тренинги для педагогов. – Вып. 1. Воспитатель и ребёнок: эффективное взаимодействие / авт.-сост. Е.В. Шитова. – Изд. 3-е, испр. – Волгоград: Учитель, 2016. – 168 с.
23. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях. // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. №3. – С. 85-95.
24. Соловьёва Л.А. Психологический тренинг как эффективная форма профилактики эмоционального напряжения педагогов в условиях реализации ФГОС ДО. // Дошкольная педагогика. Петербургский научно-практический журнал. – Изд-во «Детство-пресс» - №3 (118) – март 2016. - С. 9-14.
25. Трешкина О.В. Связь между локусом контроля и синдромом эмоционального выгорания у педагогов ДОУ. // Вестник экспериментального образования. – №1 (10). - Изд-во: Общество с ограниченной

ответственностью «Психолого-педагогическая академия». – Тверь. – 2017. – С. 12-23.

26. Черных А.А., Санжаева Р.Д. Особенности проявлений синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов. // Учёные записки Забайкальского государственного университета. Серия: педагогические науки. – Т.12, №2. - Изд-во: Забайкальский государственный университет. – Чита. – 2017. – С. 75-79.

27. Шабанова К.В. Сравнительный анализ показателей эмоционального выгорания у будущих педагогов и педагогов-профессионалов. // Международный студенческий научный вестник. - №5-1. – Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Информационно-технический отдел Академии Естествознания». – Пенза. – 2016. – С. 117-118.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.

Бойко

Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В. В. Бойко.

По мнению автора, эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

«Напряжение»: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия.

«Резистенция»: неадекватное эмоциональное избирательное реагирование; эмоционально-нравственная дезориентация; расширение сферы экономии эмоций; редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение»: эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; личностная отстраненность (деперсонализация); психосоматические и психовегетативные нарушения.

Разработчиком теста применена усложненная схема подсчетов результатов тестирования. Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Обработка данных. В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д.

количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи

«Напряжение»

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

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

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

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

«Резистенция»

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

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

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

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

«Истощение»

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

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

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

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

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов - не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов - складывающийся симптом,
- 16 -20 баллов - сложившийся симптом.
- 20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

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

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

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;

- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

- в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;

- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Источник: Ильин Е. П. Эмоции и чувства. — СПб: Питер, 2001. — 752 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

В фазе напряжения педагог под влиянием ежедневно накапливающихся психотравмирующих обстоятельств осознает наличие данных факторов в своей профессиональной деятельности, что приводит к возрастанию недовольства собой, своей профессией, формированию чувства безысходности, отчаяния, тревоги, разочарованию в себе, в педагогической профессии и в занимаемой должности.

В фазе резистенции педагог осознанно и бессознательно пытается снизить влияние внешних обстоятельств, проявляя при этом неадекватные эмоциональные реакции в профессиональном общении, оправдывая себя и свою стратегию, тем самым еще более блокирует адекватные эмоции, что вызывает "экономия" эмоций, которая постепенно вызывает редукцию профессиональных обязанностей, когда педагог попросту обделяет вниманием детей, коллег, ограничиваясь только формализованными рамками делового общения.

В фазе истощения эмоциональное выгорание трансформируется в постоянную характеристику личности и поведения педагога, что вызывает полную или частичную утрату интереса к субъектам педагогического общения, к их полной деперсонализации и приводит к переходу реакций с эмоционального уровня на психосоматический (может приводить к

различным соматическим заболеваниями). В тяжелых формах фазы истощения занятость человека в сфере дошкольного образования противопоказана.

Источник: Трешкина О.В. Связь между локусом контроля и синдромом эмоционального выгорания у педагогов ДООУ. // Вестник экспериментального образования. – №1 (10). - Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Психолого-педагогическая академия». – Тверь. – 2017. – С. 12-23.

Бланк методики диагностики уровня эмоционального выгорания

В.В. Бойко

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером. .

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обзлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Диагностика профессионального выгорания

(К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Шкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

Назначение теста: изучение степени профессионального «выгорания».

Обработка и интерпретация результатов теста. Опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (9 утверждений);
- «деперсонализация» (5 утверждений);
- «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

«никогда» – 0 баллов;

«очень редко» – 1 балл;

«иногда» – 3 балла;

«часто» – 4 балла;

«очень часто» – 5 баллов;

«каждый день» – 6 баллов.

Ключ к тесту. Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Источник: Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.360-362.

К. Маслач и С. Джексон к наиболее характерным проявлениям синдрома «выгорания» относят чувство эмоционального истощения или изнеможения, невозможность работать с полной отдачей сил, деперсонализацию как тенденцию к циничности и негативизму по отношению к зависимым лицам (пациентам, клиентам, подчиненным, учащимся), негативное самовосприятие в профессиональном плане (редуцирование личных достижений или обязанностей).

Источник:

Мороз А.А., Мамедова Л.В. Психологический тренинг как одно из средств профилактики эмоционального выгорания педагогов. // Электронный научный журнал. – Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «АР-Консалт». – Люберцы. - №10-2 (13). – 2016. - С. 224-227.

Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. - СПб. : Питер, 2006. - 607 с. – С. 550.

Выделяют три ключевых признака СЭВ:

- 1) Развитию СЭВ предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах, а затем наступает первый признак - истощение. Оно определяется как чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна. После отдыха эти явления уменьшаются, однако возобновляются по возвращении в прежнюю рабочую ситуацию.
- 2) Вторым признаком является личностная отстраненность. Профессионалы при изменении своего сострадания к пациенту (клиенту), расценивают развивающееся эмоциональное отстранение как попытку справиться с эмоциональными стрессорами на работе. В крайних проявлениях человека

почти ничто не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. Утрачивается интерес к клиенту (пациенту), который воспринимается на уровне неодушевленного предмета, само присутствие которого порой неприятно.

- 3) Третьим признаком является ощущение утраты собственной эффективности, или падение самооценки в рамках выгорания. Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Источник: Таткина Е.Г. Синдром эмоционального выгорания медицинских работников как объект психологического исследования. // Вестник ТГПУ. – №11(89). - 2009. - С. 131-134.

Вопросник

Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.

10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Анкета оценки эффективности практикума

Дата заполнения: _____

Ваше мнение о прошедшем практикуме очень важно для педагога-психолога. Отзывы помогут сделать дальнейшую работу по реализации данной программы еще более эффективной. Пожалуйста, поставьте свои оценки, отметив их на шкале от 0 до 10 (обведите кружочком):

Моё настроение после практикума

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько комфортно Вы себя чувствовали во время проведения практикума

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько новым для Вас был материал

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько был логичен и последовательно изложен материал

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько нужен и полезен для Вас предложенный материал

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Сможете ли Вы применять полученные знания на практике

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько практикум способствовал профилактике синдрома эмоционального выгорания

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Оцените работу педагога-психолога

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Способствовал ли практикум повышению Вашей самооценки, снижению тревожности, овладению приёмами саморегуляции, сплочению коллектива? (Нужное можно подчеркнуть).

Что бы вы посоветовали изменить в практикуме? _____

Что вам особенно понравилось и запомнилось в практикуме? _____

Что именно Вы хотели бы использовать в своей практике? _____

Памятки «Способы борьбы с эмоциональным выгоранием»

«Золотая рыбка» №2, февраль 2019

Страничка психологии

«Нет!» - утомлению

Утомление – это временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки. Причинами утомления могут быть: нарушения внимания, снижение эффективности мышления, недостаточная продолжительность отдыха.

При утомлении нарастает нервное напряжение, человек испытывает отрицательные эмоции, чувствует себя постоянно усталым, сонливым, вялым, раздражительным и т.д.

Что предпринять, чтобы не привести себя к такому состоянию?

1. Отдыхайте: сменяйте род деятельности (умственная работа – активный отдых); не засекайте время отдыха (главное в отдыхе – это свобода!); отдыхайте до того, как вы устали!
«Перемена занятий – своего рода отдых» (Жиль Менаж).

2. Двигайтесь: займитесь спортом, делайте зарядку, ходите на тренировки, чтобы, снять нервно-психическое напряжение.
«В здоровом теле – здоровый дух» (Децим Юний Ювенал).

3. Дышите! Закройте глаза. Вдохните, медленно считая до пяти. Выдохните, считая до семи. И так три минуты. Это поможет расслабиться. Представляйте, что сбрасываете отягощающий груз и оставляете его, а он всё дальше и дальше...

«Всё «дышит», и не нужно бояться того, что за вдохом следует выдох. Самое худшее – это попытаться остановить или заблокировать дыхание. Тогда неминуемо задохнёшься» (Бернар Вербер).

4. Примите действительность, не вина себя, если возникла стрессовая ситуация. Ответьте себе на вопросы: «Какой урок можно извлечь из происходящего?», «В этой же ситуации в следующий раз что можно сделать по-другому?». Снизьте значимость актуальной проблемы: «Могло быть и хуже...».

«Реальность бесконечно сложна для нашего познания. Мы должны упрощать» (Олдос Хаксли).

5. Переключайтесь! Злость, грусть, усталость, печаль – постоянное пребывание в этих состояниях отражается на здоровье. Отвлечитесь: уберите квартиру, полейте цветы, сыграйте в настольную игру, дартс и т.д. Займитесь любимым делом.

«Счастье, по-видимому, заключается в досуге» (Аристотель).

И помните: *«Если вам уже совершенно некогда отдохнуть – значит, самое время отдохнуть!» (Сидни Харрис).*

«Если ты не можешь найти время для отдыха, тебе очень скоро придётся найти время для лечения» (Джон Уэйнмейкер).



Педагог-психолог
Деорникова
Мария Юрьевна



ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Жизнь на 10% состоит из того, что вы в ней делаете, а на 90% - из того, как вы её воспринимаете...

Если не можете изменить ситуацию, измените своё отношение к ней...

Эмоциональное выгорание – это способ психологической защиты, вызывающий переутомление и моральное истощение. Причинами этого синдрома могут быть: 1) **личностные особенности**: высокий уровень тревожности и чувствительности, заниженная самооценка, блокирование в себе негативных переживаний, вспыльчивость, эмоциональная неустойчивость, подозрительность, замкнутость, пониженная мотивация, пассивность, низкая стрессоустойчивость; 2) **организационные факторы**: низкая моральная поддержка, взаимоотношения с администрацией, неудовлетворённые условия работы, перегрузки, отсутствие достаточного времени для восстановления физических и



психических ресурсов. Но существуют личностные характеристики, которые сдерживают эмоциональное выгорание: открытость, эмоциональная устойчивость, смелость, высокая нормативность поведения, прямолинейность, спокойствие, собранность, энергичность. Особенно в зоне риска находятся те, чья профессия очень интенсивна, связана с постоянными, эмоционально насыщенными, тесными контактами с другими людьми, напряжённостью психо-эмоционального состояния. Выгорание – это барьер на пути развития профессионализма, творчества и самореализации. В детском саду «Золотая

рыбка» среди сотрудников проводилась диагностика эмоционального выгорания, и выяснилось, что 90% имеют средний уровень эмоционального выгорания, а 10% – низкий. Высокого уровня не наблюдается.

С целью профилактики синдрома эмоционального выгорания, а именно: повышения самооценки, снижения тревожности, овладения приёмами саморегуляции, сплочения коллектива предприняты следующие меры: каждому выданы рекомендации для профилактики синдрома эмоционального выгорания, на стенде

вывешиваются памятки по данной теме, проводится практикум с элементами тренинговых упражнений «Всё в твоих руках», планируются тренинги.

Как можно бороться с эмоциональным выгоранием?

1. Относитесь к жизни позитивно. Живите с юмором. Как сказал Марк Аврелий: «Если не можешь изменить обстоятельства, измени своё отношение к ним». «Моя хорошая привычка – это позитив. Я очень позитивный человек, и мне это очень нравится. Это делает жизнь лучше» (*Ванесса Хадженс*).

2. Ведите здоровый образ жизни (питайтесь правильно, не злоупотребляйте спиртными напитками, курением), поддерживайте хорошую физическую форму, высыпайтесь. «Главное для нашего здоровья – это то, чтобы в числе его врагов не оказались мы сами» (*Тойшибеков Бауржан*).

3. Овладейте навыками саморегуляции. Например, выполните упражнение Долорес Кониерс «Линия посередине листа»: 1) разделите лист

бумаги на две части; 2) вспомните ситуацию, которая вас беспокоит, и вы не знаете что делать дальше; 3) распишите последствия по колонкам «Хорошее» и «Плохое»; 4) напишите эмоции, которые испытывали бы в той или иной ситуации. Где больше пунктов: в «хорошем» или «плохом»? Что можно сделать, чтобы было больше «хорошего»? Делайте «тайм-ауты» (паузы) в стрессовых ситуациях. Переключайтесь на какую-либо более приятную деятельность.

4. Практикуйте приёмы релаксации: например, включите расслабляющую музыку, сядьте удобно на диване и фантазируйте о прекрасных местах, где вы хотели бы побывать.

5. Будьте открытыми: удовлетворяйте свои потребности в общении, делитесь своими чувствами, проще относитесь к конфликтам, не пытайтесь быть лучшим всегда и во всём, избегайте ненужную конкуренцию. Находите время для своей личной жизни, вносите в неё что-то новое (изменяйте причёску, переставляйте

мебель дома, ходите в привычные места другими маршрутами и т.д.). «Пусть твоя книга будет открытой наполовину – открытой для всех, доступной для каждого – и пусть другая половина книги будет тайной, в которую допускаются лишь редкие гости» (*Ошо*).

6. Развивайтесь и совершенствуйтесь в профессии.

Посещение мастер-классов, конференций, курсов повышения квалификации и т.п. даёт ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного колллектива. Определите краткосрочные и долгосрочные цели – это повышает мотивацию. «Единственно счастье в жизни – это постоянное стремление вперёд» (*Эмиль Золя*).

Важно помнить, что наиболее стрессоустойчивым является тот человек, который получает положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет «отдушину» в виде какого-либо хобби, позволяющего почув-

ствовать, что жизнь больше, чем работа. Будьте внимательны к себе! «Свободное время – это корень, питающий ветви педагогического творчества»
(В.А. Сухомлинский).

**Дворникова Мария
Юрьевна**
педагог-психолог МК
ДОУ ГО Заречный
«Детство»



СКАЗКА ПРО ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

В некотором царстве, в некотором государстве, именно в том, в котором мы живем, жила-была одна девушка. Звали её Солнышко. Профессия её была самая лучшая в мире — Солнышко исцеляла людей, помогала им советами мудрыми и словами добрыми. Девушка она была ответственная и исполнительная. За работу принималась без отказа, делала всё, о чем бы её ни попросили. С раннего утра и до позднего вечера трудилась она, не покладая рук. Но, почему-то дел с каждым днем становилось все больше и больше. Не стала успевать наша Солнышко выполнять их на работе.

А начала привозить работу домой. Каждый вечер сидела она до самой темноты, — дела невыполненные доделывала, а чуть Заря-Заряница первые лучи на землю покажет, приезжала вновь на работу. И так день за днём. Но, к сожалению, на работе старания её не ценили, работой загружали, да ещё и ругали на чем свет стоит. Стала наша Солнышко чернее тучи. Перестала радовать её работа. Появилась ощущение своей некомпетентности и страх, что она теряет свои профессиональные навыки, а за ним пришло чувство опустошенности и отстранённости.

Дома стали происходить ссоры с близкими. Не осознавала Солнышко того, что с ней происходит. Всё вроде бы так, но как-то не так. И стала Солнышко «таять на глазах»: снизился аппетит, появилось ощущение ничтожности результатов своего труда и его бессмысленности. Стали хвори да болезни разные вязаться к девице, зрение ухудшилось. Худо пришлось бы нашей Солнышко. Но, тут на помощь ей, пришла Добрая Фея, жалко ей стало Солнышко, решила она исправить положение. И рассказала Добрая Фея девице следующее: «Я хочу поведать тебе об одном Мудреце, который добился в жизни больших

высот.

Он руководствовался неким правилом, о котором ты должна знать».

«Представь себе, что наша жизнь – это игра, построенная на жонглировании пятью шариками. Это шарики – Работа, Семья, Здоровье, Друзья и Душа, и тебе необходимо, чтобы все они постоянно находились в воздухе. Вскоре ты поймёшь, что шарик Работа сделан из резины – если его невзначай уронить, он подпрыгнет и вернется обратно. Но остальные четыре шарика – Семья, Здоровье, Друзья и Душа – стеклянные. И если ты

уронишь один из них, он будет непоправимо испорчен, надколот, поцарапан, серьезно поврежден или даже полностью разбит. Он никогда не будет таким, как раньше. Ты должна осознавать это и стараться, чтобы этого не случилось. Работай максимально эффективно в рабочее время и уходи домой вовремя. Посвящай необходимое время своей семье, друзьям и полноценному отдыху».

Послушала её Солнышко и решила жить по-новому – уделяла необходимое время семье,

домой приходила вовремя, работу на дом не приносила. Стала чаще общаться с друзьями. Нашла необходимое время и для собственной души.

Расцвела, Солнышко, как маков цвет. Работа стала приносить ей удовольствие. Стали на работе её почитать, да уважать. Ведь, как говорится: «Ценность ценна только если её ценят». Стала Солнышко жить-поживать и добра наживать.

Бабинцева Татьяна Владимировна, психолог



*МК ДОУ ГО Заречный «Детский сад комбинированного вида «Детство»,
СП «Детский сад комбинированного вида «Золотая рыбка»*

СЕРТИФИКАТ

Настоящий сертификат свидетельствует о том, что

ФМО

*приняла участие в практикуме с элементами тренинговых упражнений
с целью профилактики синдрома эмоционального выгорания
с помощью методов арт-терапии «Всё в твоих руках» в объёме 8 часов.*

*Директор МК ДОУ ГО Заречный «Детство»
Заведующая СП «Золотая Рыбка»
Педагог-психолог*

*ФМО
ФМО
М.Ю. Дворникова*

2019