« Світи незгораючи»

«ІНДИВІДУАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ»

**ЗМІСТ**

**ВСТУП…………………………………………………………………….…..3**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ…………………………………………………………………………..6**

1.1. Психологічні особливості емоційного вигорання у психології…………………………………………………………………………….6

1.2. Детермінанти емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів …………………......................................................................9

1.3. Модель професійного вигорання працівників інтернатних закладів.………..........................................................................................................12

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ…………...….**15

2.1. Методика організації дослідження індивідуально – психологічних чинників емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів...15

2.2. Результати емпіричного дослідження індивідуально – психологічних чинників емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів...16

2.3. Індивідуально – психологічні чинники емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів …………………………………......21

2.4. Методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів………………………………...........26

**ВИСНОВКИ…………………………………………………………….......30**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……………………….......31**

**ДОДАТКИ…………………………………………………………………...34**

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** На сучасному етапі нестабільної ситуації в країні та світі потреба вивчення емоційної сфери людини різко збільшується. Особливо гостро це питання стосується педагогічної діяльності, адже деструктивним наслідком роботи педагога є емоційне вигорання.

Питання щодо виховання дітей, які перебувають в спеціалізованих інтернатних закладах важливе як в Україні, так і за її межами. Реформаційні процеси, які були проведені в нашій країні за останні роки, спричинили певні зрушення в соціальній та політичній сфері. Проте проблема реформування інтернатних установ та оптимізація процесу забезпечення освітніх потреб їх вихованців залишається складною та актуальною. Основне навантаження щодо соціального та морального піклування над учнями інтернатних закладів лягло на педагогів цих структурних підрозділів. На відміну від роботи неспеціалізованих шкіл, вихованці школи інтернатного типу потребують від вчителя більшої емоційної віддачі, уваги, часу та підтримки. Через високі вимоги до особистості педагога, складну економічну ситуацію в країні, велику кількість стресогенних факторів, у вчителів спеціальних інтернатних закладів збільшується ризик розвитку емоційного вигорання.

Аналіз стану теоретичної та експериментальної розробки досліджуваної проблеми дозволив виокремити такі її аспекти: вивчається та обґрунтовується сутність та структура емоційного вигорання (М. Борисова, С. Максименко, Л. Малец, К. Маслач, С. Джексон та ін.), аналізуються детермінанти розвитку професійного вигорання (Т. Зайчикова, Г. Никифоров, В. Орел, Е. Ожогова та ін.); розробляється психодіагностичний інструментарій (В.В. Бойко)), питання емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів (С. Гнєдова, Н. Ковальова, Н. Масленнікова, О. Улибіна, У. Хахалкіна та інших).

Емоційне вигорання педагога, в першу чергу, зумовлене його індивідуально-психологічними чинниками. Відповідно і дослідження цих чинників допоможе педагогам спеціалізованих інтернатних закладів акцентувати увагу до своєї психологічної природи особистості та в майбутньому запобігати деструктивному феномену – емоційному вигоранню.

Водночас, фрагментарність, недостатня теоретико – експериментальна розробка проблеми в межах спеціальних інтернатних установ та практична значущість проблеми зумовили вибір теми дослідження: «Індивідуально – психологічні чинники професійного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів».

**Об’єкт дослідження –** емоційне вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів.

**Предмет дослідження –** індивідуально – психологічні чинники емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів.

**Мета дослідження –** виявити індивідуально – психологічні чинники емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз наукових джерел з проблеми емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів.
2. Дослідити можливі індивідуально - психологічні чинники емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів.
3. Здійснити емпіричне дослідження індивідуально – психологічних чинників емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів.
4. Розробити методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів.

**Гіпотеза дослідження** – індивідуально та психологічні особливості особистості педагогів інтернатних закладів впливають на їх емоційне вигорання.

**Методи дослідження:**

1. Теоретичні (аналіз психологічної наукової літератури, її систематизація і узагальнення).
2. Емпіричні: тестування («Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка, «Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF» Р. Кеттелла, «Тест життєстійкості» С. Мадді, «Опитувальник емоційного інтелекту» Н. Холла)
3. Методи кількісного та якісного аналізу (SPSS v.170)

**Теоретичне значення дослідження** полягає врозширенні уявлень про поняття, причини, симптоми та фази розвитку емоційного вигорання, також в ознайомленні з індивідуально – психологічними чинниками емоційного вигорання педагогів та в створенні власної моделі емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів. Розроблено методичні рекомендації, які містять трьохвекторну спрямованість: для педагогів, адміністрації навчального закладу, для психологів та соціальних працівників (соціально-психологічний тренінг «Світи незгораючи»).

**Практичне значення дослідження.** Отримані в процесі роботи результати впроваджені в діяльність комунальних закладів: «Міський центр соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями «Гармонія» імені Раїси Панасюк», «…… спеціальна школа, «…….. загальноосвітня санаторна школи-інтернат І-ІІІ ступенів …… обласної Ради». Основні положення, висновки та рекомендації можуть бути використані у процесі розробки психопрофілактичних та психокорекційних програм щодо подолання емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів практичними психологами, вчителями, керівниками та іншими спеціалістами.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилось базі комунальних закладів ……… області, таких як, «…… спеціальна школа, «……. загальноосвітня санаторна школа-інтернат І-ІІІ ступенів ……. обласної Ради». До основної вибірки дослідження було залучено 50 педагогічних працівників спеціальних інтернатних закладів.

**Структура дослідження.** Конкурсна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 30 аркушів тексту без списку використаних джерел та додатків, загальний обсяг роботи 47 аркушів.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ**

* 1. **Психологічні особливості емоційного вигорання у психології**

Термін «професійне вигорання» з’явився в психологічній літературі відносно недавно та був введений американським психіатром Х. Дж. Фреденбергом [31] в 1974 році. Він ввів це поняття для характеристики психічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють в системі «людина – людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі тощо. В своїй діяльності вони змушені постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів (пацієнтів, вихованців), мимовільно стають залученими до цих переживань, і через це відчувають підвищене емоційне напруження.

При розгляді теоретичних досліджень виявлено, що емоційного вигорання визначають, як реакцію на стрес, з яким стикаються фахівці. Г. Сельє визначає термін «стрес», як неспецифічну дію організму на представлену йому вимогу. Дослідник визначає три стадії класичного перебігу стресу: фаза шоку, при якій знижується опір організму до подразника та виникає тривога; фаза протишоку, на якій вступають в дію захисні механізми та фаза опору, яка виникає при тривалій дії стресору та супроводжується виснаженням, при нездатності захисних механізмів протистояти негативним факторам та захищати психіку [22].

Сьогодні добре відомі три підходи до визначення синдрому емоційного вигорання. Перший підхід розглядає вигорання як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, що викликане довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. В такій парадигмі вигорання розглядається приблизно як синдром хронічної втоми [24].

Другий підхід розглядає вигорання як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації (погіршення ставлення до інших, а іноді до себе).

Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслачем і С. Джексоном [26], та розглядається сучасними науковцями (В.О. Орел [16], Т. В. Большакова [2], А. Б. Леонова [10], М. Борисова [5].). Вони розглядають емоційне вигорання, як динамічну багатокомпонентну систему, що опосередкована професійною діяльністю людини. Дослідники визначили систему переживань, що розвивається у часі та є результатом синдрому вигорання, до якої входить: емоційне виснаження, при якому людина відчуває себе спустошено; деперсоналізація, яка проявляється черствістю, безсердечністю та цинізмом; редукція професійних обов’язків, тобто знецінення власних професійних досягнень та втрата інтересу до роботи.

На сьогоднішній день синдром емоційного вигорання внесений до Міжнародного класифікатора хвороб МКХ-10. Йому присвоєно діагностичний статус МКБ-10:273 – проблеми, пов’язані з труднощами управління своїм життям [27]. Відповідно емоційне вигорання характеризується певними симптомокомплексом. Дослідниця Л. Малец [6] узагальнила перелік симптомів синдрому емоційного вигорання і розподілила їх на:

* Фізичні (Втома; перевантаженість; виснаження; чутливість до змін показників зовнішнього середовища; часті головні болі; розлади шлунково-кишкового тракту; відсутність апетиту або навпаки переїдання; задишка; безсоння; тощо).
* Поведінкові і психологічні (Робота стає все важче і важче, а сил виконувати її – все менше і менше; людина рано приходить на роботу і залишається там надовго; пізно з'являється на роботі, і рано йде; бере роботу додому; негативне ставлення до колег і до самої роботи; мізерність репертуару робочих дій; виникає невизначене почуття, що щось не так (почуття неусвідомленого занепокоєння); поганий настрій і пов'язані з цим такі емоції, як: песимізм, цинізм, почуття безнадійності, апатія, депресія, почуття безглуздя; почуття нудьги; зниження рівня ентузіазму; почуття образи; почуття розчарування; непевність; почуття провини; почуття непотрібності; гнівливість; дратівливість; напруженість; неспокій; схвильованість; надмірне збудження; тривожність; агресивні почуття; підозрілість; почуття всемогутності (влади над долею підлеглих); ригідність; негативна «Я-концепція»; нездатність приймати рішення; дистанціювання від пацієнтів і прагнення до дистанціювання від колег; підвищене почуття відповідальності за підлеглих (учнів); уникання взаємодії із співробітниками; загальна негативна установка на життєві перспективи; зловживання кавою, алкоголем чи наркотиками тощо).

В. Бойко виділив 3 фази розвитку емоційного вигорання :

1. Фаза виснаження (Характеризується нервовою напругою, що викликано хронічною дестабілізуючою атмосферою та труднощами взаємодії з суб’єктами діяльності. Симптомами на цій стадії є: усвідомленням психотравмуючих факторів та не можливості їх усунення, незадоволеність собою та власним вибором професії, відчуття безвиході, тривога та депресія.)
2. Фаза супротиву (Стадія на якій людина намагається відгородити себе від неприємних ситуацій та свідомо або ні прагне до психологічного комфорту. Дослідник виділяє такі симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно – моральна дезорієнтація (супроводжується неадекватним емоційним реагуванням по відношенню до ділових партнерів), розширення сфери економії емоції (перенесення негативних емоцій з роботи на близьких) та редукція професійних обов’язків (спрощення виконання завдань які потребують емоційних витрат).
3. Фаза виснаження ( Характеризується зниженням життєвого тонусу та ослабленням нервової системи. Супроводжується такими симптомами, як емоційний дефіцит (нездатність емоційно реагувати на суб’єктів діяльності), емоційна відстороненість ( неможливість проявляти ні позитивні ні негативні емоції), деперсоналізація (втрата інтересу до роботи з людьми), психосоматичні та психовегетативні порушення (погіршення фізичного та психічного самопочуття) [4, с. 50].

Отже, аналіз наукової літератури показав, що у визначенні психологічної природи феномену вигорання існує проблема «подвійної сутності»: вигорання розглядається у статиці (як структура) та динаміці (як процес). Статичним формам феномену вигорання відповідають визначення його як стану (пограничного, перевтоми, виснаження), ознаки (дезадаптації), симптомокомплексу (синдром, система переживань), результату (реакція у відповідь на стрес, наслідки довготривалого перевантаження, певні прояви, розлади процесу адаптації) тощо. Отже, це статична, стійка та структурна модальність психічного явища з відповідними описами складових її структури (елементи ознаки, властивості).

Динамічна форма феномену вигорання розглядається як процес, що детермінований рядом закономірностей та етапів перебігу. Емоційне вигорання – це реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

Відповідно вивчення індивідуально-психологічних властивостей педагога у нашому дослідженні охоплює як статичну так і динамічну сторони емоційного вигорання.

**1.2 Детермінанти емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів**

Синдром емоційного вигорання добре знайоме явище в школах, особливо спеціального інтернатного типу. Постійна втома, емоційна спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори учням за погану поведінку, невдоволення професією та інші чинники можуть бути його проявами.

Сучасна науковця Т. Зайчикова виділила фактори, які викликають емоційне вигорання. Вона поділила їх на чотири групи: соціально - економічні (економічна нестабільність, складні політичні процеси); соціально – психологічні (взаємини у колективі, продуктивність праці, мотивація, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо); індивідуально-психологічні, які в свою чергу поділяються на соціально-демографічні (вік, стать, педагогічний стаж, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб’єктивного контролю тощо) [7].

Досліджуючи емоційне вигорання Г. Никифоров також створив класифікацію факторів [15, с. 102]: особистісні (схильність до інтроверсії, реактивність, агресивність, твердість, авторитарність, знижена самооцінка та повага до себе); статусно-рольові (внутрішньрольовий конфлікт, невизначеність, незадоволеність професійною та особистою сферою, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, гендерні установки тощо); професійно-організаційні (низька згуртованість в колективі, слабка організаційна культура, конфлікти, відсутність адміністративної, соціальної і професійної підтримки, сильний контроль тощо); екзистенційні (нереалізовані життєві й професійні очікування, низький рівень самоактуалізації, незадоволеність досягнутими результатами у сферах життя, розчарування в інших людях чи в обраній професії, відчуття самотності, тощо).

Чинники емоційного вигорання В. Орел поділяє на дві групи: організаційні та індивідуальні. До першої входять: умови діяльності, зміст роботи, тривале емоційно – психологічне навантаження, ненормативний робочий день, тривале напруження нервової системи [12]. Також дослідник до них відносить кількість учнів та якість міжособистісного контакту з вчителями, колегами, учнями та керівництвом. До індивідуальних чинників входять: соціально – демографічні (вік, стаж) та особистісні особливості [16].

За Бойко В.В. емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості, яка складається з таких внутрішніх і зовнішніх факторів.

Зовнішні чинники, які провокують «вигорання»:

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність (інтенсивне спілкування з суб’єктами діяльності, вирішення великої кількості проблем, які передбачають швидку обробку інформації).
2. Дестабілізуюча організація діяльності (нечітке планування праці, погано структурована інформація щодо роботи та обов’язків педагога, складний контингент та інше).
3. Підвищена відповідальність за виконання функцій і операцій (потреба вибудовувати з суб’єктом діяльності постійний емоційний контакт, намагатись входити в його положення, адже вчитель несе відповідальність за моральну та юридичну відповідальність за благополуччя учнів).
4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності (конфліктність по вертикалі, в системі "керівник-підлеглий", і по горизонталі, в системі "колега-колега").
5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. У педагогів і вихователів – це діти з аномаліями характеру, нервової системи, із затримками психічного розвитку.

Внутрішні чинники, що обумовлюють емоційне вигорання [29]:

1. Схильність до емоційної ригідності.
2. Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності. Це психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, професійну роль.
3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності.
4. Моральні дефекти і дезорієнтація особистості. Перший чинник обумовлений нездатністю включатись у взаємодію з партнерами професійної діяльності такими моральними категоріями, як сумління, чесність, повага прав і гідності іншої особистості. Моральна дезорієнтація викликається іншими причинами - невмінням відрізняти добре від поганого, благо від шкоди [3, С. 28].

Науковиця А. Макарова виявила вплив перевантаженості великою кількістю інформації, що постійно надходить, на рівень емоційного вигорання педагогів. Такий стресовий стан впливає на швидкість реагування в певних ситуаціях з якими вчитель не може справитися і в результаті приймає хибні рішення, за які потім несе відповідальність [23].

Е. Ожогова в своєму дослідженні також класифікувала чинники емоційного вигорання педагогів на: соціально - економічні (економічна нестабільність; складна політична ситуація; інтенсифікація професійної діяльності; соціальний статус професії; рівень соціального захисту; розмір оплати праці тощо); соціально-психологічні (власне бажання та інтерес до обраної професії; клімат в колективі; фактори ефективності праці; мотиви праці; конфліктність з колегами; задоволеність життєдіяльністю колег тощо); індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: тривожність, агресивність, фрустрованість, ригідності, рівень суб’єктивного контролю тощо; соціально-демографічні та професійні: вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) [5, с.20].

Отже, ми проаналізували різні класифікації факторів емоційного вигорання педагогів. Загалом можна виділити основні групи чинників, які можуть бути передумовою виникнення досліджуваного синдрому: соціально–економічні, соціально–демографічні, соціально–психологічні, індивідуально–психологічні (зовнішні та внутрішні), особистісні, статусно–рольові, професійно–організаційні, екзистенційні та інші.

**1.3. Модель професійного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів**

Особливої уваги для вивчення вимагає система освіти для дітей, які потребують соціальної допомоги і реабілітації. Їхнє навчання здійснюється, в основному, в спеціальних установах та закладах, до яких відносять спеціальні школи інтернати. Законодавство встановлює чіткий перелік спеціалістів, яких зараховують до числа педагогічних працівників: педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

На сьогоднішній день педагогічний персонал спеціальних шкіл інтернатного типу зазнає значних навантажень, внаслідок чого постійна праця в умовах психологічних перевантажень, стресу зумовлює небезпеку вигорання людської особистості [21].

Серед симптомів професійного вигорання у педагогів шкіл – інтернатів найчастіше зустрічаються такі: знижений емоційний настрій, байдужість, емоційне перенасичення, спустошеність і втома. А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, цинічність установок і почуттів до учнів та колег. Педагоги схильні негативно оцінювати себе, свої професійні досягнення та успіхи [25, с. 28].

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний. Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми з особливими потребами, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією [29, с. 25].

На підставі теоретичного аналізу професійного вигорання педагогів ми створили модель професійного вигорання працівників інтернатних закладів (див. Додаток А табл. 1), що відображає закономірності формування досліджуваного феномену.

Ситуація дефіциту психологічних ресурсів, що викликає робочий стрес, виникає у разі, коли потреби ситуації перевищують потенційні можливості і ресурси педагога. На цьому етапі професійної діяльності стресову ситуацію може створити рольовий конфлікт або рольова невизначеність, одноманітність діяльності, етичні конфлікти, конфлікти в колективі співробітників, а також організаційні недоліки в роботі. На ситуацію дефіциту психологічних ресурсів впливають соціально – організаційні чинники професійного вигорання: напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність при виконанні функцій, конфлікти на роботі (з адміністрацією, колегами, учнями).

Важливим компонентом моделі є когнітивна оцінка ситуації, тобто те, як людина оцінює або інтерпретує ситуацію. Чи стане ситуація стресовою, залишиться черговим робочим епізодом або сприятиме подальшому особистісному і професійному зростанню фахівця, залежить не від ситуації, а від її сприйняття або перцепції. Когнітивна оцінка ситуації багато в чому визначається особистісними особливостями спеціаліста і ступенем вираженості фрустраційної толерантності. А також залежить від психологічних чинників, що впливають на людину під дією професійного вигорання: песимістичний атрибутивний стиль, безпорадність, негативне ставлення до оточуючих, знижена прив’язаність, високий рівень емоційності, завищений самоконтроль.

Динаміка робочого стресу визначається психофізіологічною реакцією людина на стресові фактори. Якщо педагог схильний до оцінки робочих ситуацій як «несприятливих», «загрозливих», «критичних», тобто стресових, то з часом таке сприйняття стає хронічним, що тягне за собою не тільки психологічний, але і фізіологічний рівень реагування. У таких фахівців підвищений рівень тривожності, виражені ознаки емоційного, фізичного і психічного виснаження, порушений сон, з'являються симптоми депресії.Копінг – поведінка демонструє здатність вирішувати труднощі і діяти відповідно до завдань.

Заключним компонентом моделі є поведінкові наслідки «вигорання», що включають зниження рівня фізичної активності, труднощі в міжособистісному спілкуванні, ригідну поведінку, можливі адиктивні форми поведінки (залежність від психоактивних речовин, алкоголю, булімія і т.п.), можливе звільнення з роботи чи відхід від педагогічної діяльності. Репертуар поведінкових реакцій на професійний стрес багато в чому визначається особистісними особливостями фахівця, його мотивацією, ієрархією цінностей і потреб, фінансовими та соціальними ресурсами.

Запропонована модель професійного вигорання працівників інтернатних закладів, яка відображає структурні взаємозв’язки компонентів вигорання та системний вплив індивідуально–психологічних чинників (психологічних, соціально–організаційних).

1. **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ**

**2.1 Методика організації дослідження індивідуально – психологічних чинників емоційного вигорання педагогів** **спеціальних інтернатних закладів**

Дослідницька частина емпіричного дослідження індивідуально–психологічних чинників емоційного вигорання у педагогівпередбачала реалізацію таких етапів: підбір методик; проведення дослідження; інтерпретація даних.

Аналіз доступних діагностичних методик, які б відповідали меті та завданням нашого дослідження, дозволив обрати різні діагностичні ресурси. У процесі дослідження було використано такі методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка [3]; «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка [6]; «Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF» Р. Кеттелла [9]; «Тест життєстійкості» С. Мадді (адаптація Д. Леонтьєва) [17]; «Опитувальник емоційного інтелекту» Н. Холла [19].

Проаналізуємо діагностичний потенціал згаданих методик детальніше:

За методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка можна дослідити рівень та дванадцять симптомів емоційного вигорання, враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Фактори емоційного вигорання включають: «Напруження»; «Резистенція»; «Виснаження».

Діагностичний інструментарій «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка призначений для діагностики особистісних властивостей особистості.

За методикою «Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF» Р. Кеттелла можна визначити риси особистості, які автор називає конституційними факторами. Інтерпретація результатів методики включає оцінювання за наступними факторами: «замкнутість – товариськість»; «інтелект»; «емоційна стійкість – емоційна нестійкість»; «підпорядкованість – домінантність»; «стриманість – експресивність»; «підвласність почуттям – висока нормативність поведінки»; «нерішучість – сміливість»; «жорстокість – чутливість»; «довіра – підозрілість»; «практичність – розвинута уява»; «прямолінійність – дипломатичність»; «впевненість у собі – тривожність»; «консерватизм – радикалізм»; «конформізм – нонконформізм»; «низький самоконтроль – високий самоконтроль»; «розслаблення – напруженість»; «адекватність самооцінки».

За методикою «Тест життєстійкості» С. Мадді можна визначити рівень життєстійкості та окремі її шкали: включеність, контроль та прийняття ризику.

За методикою «Опитувальник емоційного інтелекту» Н. Холла можна визначити рівень емоційного інтелекту та окремих його шкал: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей.

Отже, підібраний комплекс методик дає нам можливість розкрити предмет нашого дослідження та досягти поставлених емпіричних завдань.

**2.2 Результати емпіричного дослідження індивідуально – психологічних чинників емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів**

Згідно нашого дослідження було здійснено аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

При дослідженні рівня емоційного вигорання за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка обраховано відсоткові показники критеріїв та симптомів, які вони включають. За шкалою «напруження» визначено, що низький показник мають 46% педагогів, середній - 28% осіб та 26% вчителів мають високий рівень за цією категорією.

Симптоми першої категорії мають такі показники: 46% вчителів мають низький рівень переживання психотравмуючих обставин; у 14% фахівців виявлено середній рівень; у 40% осіб симптом високо виражений. Досить високий відсоток цього симптому може бути пов'язаний з нестабільністю в роботі вчителя та великою кількістю стресових ситуацій. Також виявлено, що більшість осіб мають низькі показники вираженості симптомів «незадоволеність собою» (65%) та «загнаність у кут» (60%). Тобто це говорить про те, що більшість вчителів в психотравмуючих обставинах не критикують себе та свій вибір професії, а також низькі показники другого симптому визначають те, що більшість фахівців при стресових ситуаціях не входять в стан безнадії.

Останній симптом цієї категорії «тривога та депресія» має наступні показники: 51% людей мають низький рівень розвитку, 15% педагогів середній рівень розвитку даного симптому та 34% осіб мають високий рівень вираженості тривоги та депресії. Це говорить про те, що четверта частина вчителів переживають крайню точку розвитку емоційного вигорання, яка може включати ситуативну та особистісну тривогу (див. Додаток Б рис 2.1).

Досліджуючи другу категорію емоційного вигорання – «резистенцію» ми виявили, що більшість вчителів мають високий показник за цією шкалою (60%). Такий показник є цілком природнім, адже людям властиво свідомо або несвідомо протистояти стресу і прагнути до психологічного комфорту. Щодо окремих симптомів за цією категорією, то за показником неадекватного вибіркового негативного реагування майже половина фахівців мають високий показник (43%), тобто ці досліджувані при спілкуванні з людьми, навіть при діловій розмові, можуть проявляти емоційну черствість, неповагу та байдужість не помічаючи інколи цього. Хоча при дослідженні емоційно – моральної дезорієнтації більшість осіб мають низький (43%) та середній (34%) рівень емоційного вигоранні. Тобто незважаючи на неадекватне емоційне реагування більшість досліджуваних викладачів не поділяють людей на «хороших» та «поганих» і спосіб їх емоційної взаємодії з людьми не залежить від того, яка це особистість. Симптом «розширення сфери економії емоцій» має однакові відсоткові показники щодо низького (40%) та високого (40%) рівня. Тобто частина осіб може переносити свої емоційні переживання пов’язані з роботою на рідних і близьких, а іншій групі досліджуваних вдається абстрагуватись. Останній досліджуваний показник цієї категорії - «редукція професійних обов’язків». Досліджено, що більшість педагогів мають високий показник за цією шкалою (67%), це може бути пов’язано з тим, що особливістю обраної нами вибірки є великий обсяг навантаження професійними обов’язками, тому вчителі намагаються спростити виконання завдань, які потребують емоційних затрат. (див. Додаток Б рис 2.2).

Обробка результатів останньої категорії емоційного вигорання «Виснаження» показала, що більшість осіб обраної вибірки мають низький (40%) та середній (49%) рівень цієї фази. Тобто загалом більшість осіб мають гарне самопочуття або відчувають слабко виражене зниження життєвого тонусу. Описуючи симптоми за цією категорією можемо сказати, що досить мала кількість опитуваних мають високі показники за усіма шкалами, зокрема, емоційний дефіцит (12%), емоційна відстороненість (8%), деперсоналізація (24%), психовегетативні та психосоматичні порушення (20%). Отже, можемо сказати, що майже усі викладачі здатні емоційно взаємодіяти з учнями, підтримувати їх та допомагати в важких ситуаціях. Також більшість фахівців здатні емоційно реагувати на обставини, які відбуваються в школі та можуть позитивно або негативно відгукуватись щодо них. Психосоматичні та психовегетативні порушення спостерігаються лише в деяких осіб, що свідчить про їх погіршення фізичного та психічного самопочуття (див. Додаток Б рис 2.3).

За вище описаною методикою також було визначено відсоткові показники загального рівня емоційного вигорання. Низький та високий рівень мають 29 % вчителів, а високе вираження цього симптому спостерігається у 42% (див. Додаток Б рис 2.3).

За методикою «Особистісний опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка ми визначили відсоткові показники типів темпераменту зважаючи на числові обрахунки «екстраверсії - інтроверсії» та нейротизму. Найбільша кількість досліджуваних має флегматичний тип темпераменту (31%), тобто мають інтровертований та стабільний тип нервової системи. Такі люди характеризуються низьким рівнем активності поведінки, здатні до довгої та одноманітної роботи, спокійні та не схильні до афектів. Однакова кількість досліджуваних має холеричний (29%) та сангвінічний (29%) тип темпераменту. Перший описує людей у яких екстравертований та нестабільний тип нервової системи, це означає те, що ці педагоги мають підвищену збудливість, енергійність, ініціативність, принциповість, а також схильні до дратівливості та нездатністю до самоконтролю. Для другого типу характерним є екстравертований та стабільний тип, такі люди досить товариські, швидко пристосовуються до нових умов, постійно потребують нових вражень, дещо імпульсивні та не можуть довго фокусуватись на одній роботі. Найменший відсоток опитуваних є меланхоліками (11%), адже мають інтравертований та неврівноважений тип нервової системи. Це говорить про те, що ці вчителі піддаються переживанню з незначного приводу, дещо замкнуті, нетовариські, а також з незнайомими людьми почуваються не комфортно та сором’язливо (див. Додаток А рис 2.4).

За методикою «Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF» Р. Кеттелла виявлено, що за додатковим фактором MD більшість досліджуваних (86%) мають адекватну самооцінку, тобто її відносну зрілість. Інтерпретуючи показники 16 факторів Кеттелла можна сказати, що найбільший відсоток осіб за фактором А характеризуються як критичні, холодні та відсторонені особистості (40%), за фактором В характерним серед вчителів є ригідне мислення та складність у вирішенні абстрактних задач. За показником С фахівців можна поділити на дві групи: першій характерна імпульсивність, швидка зміна настрою та нестійкість в інтересах, іншій навпаки – стриманість, зрілість та спокій. Наступні показники вказують на те, що більшість відсотків вибірки за фактором Е є скромними, покірними та піддатливими людьми (46%), за фактором F – обережними, серйозними та мовчазними (46%). За показником G 46% є наполегливими та свідомими особистостями. Щодо рішучості та сміливості більшість осіб є боязкими та стриманими. При діагностиці факторів L, M та О виявлено, що більшість осіб не схильні до ревнощів, конкуренції та схильні піклуватись про інших (40%), також характеризуються практичністю та консервативністю (51%), а за фактором О велика кількість педагогів (51%) характеризується депресивністю та поганим настроєм. За шкалами Q1, Q2, Q3, Q4 спостерігається в більшості осіб схильність в правильності того, що їх навчали та прийняття цих думок як єдино правильних (57%), також більшість осіб надають перевагу роботі в групі та часто слідують за нею (34%). За двома останніми показниками можна сказати, що 34% педагогам характерна внутрішня недисциплінованість та конфліктність, а 31% не є фрустрованими та надають перевагу розслабленню (див. Додаток Б табл. 2.1).

За методикою «Тест життєстійкості» С. Мадді виявлено, що за шкалою за шкалою «Включеність» більшість осіб мають низький рівень (54%), це говорить про те, що ці вчителі не відчувають інтерес до свого життя, живуть відсторонено від самого себе, своєї діяльності. При дослідженні «Контролю» діагностовано, що 37% осіб мають низький рівень, 49% - середній та 14% фахівців властивий високий рівень контролю. Тобто ми можемо побачити, що великій кількість досліджуваних важко брати відповідальність за своє життя, обирати професію та ставити перед собою цілі, також люди з низьким контролем можуть відчувати власну безпорадність. За шкалою «Прийняття ризику» вибірка поділилась майже порівну: низький рівень має 29% осіб, середній рівень 37% та високий рівень продіагностовано в 34% педагогів. Це говорить про те, що одна частина осіб готова незважаючи на страх ризикувати та досягати більших результатів, а також прагне розвиватись через досвід, не важливо позитивний чи негативний. Інша ж частина досліджуваних надає перевагу комфорту та безпеці, не зважаючи на те, що в цій стратегії дуже мало різноманіття та досвіду. Загалом показник життєстійкості майже у половини педагогів знаходиться на низькому рівні (43%), тобто цим фахівцям важко долати внутрішню напругу в стресових ситуаціях та протистояти труднощам внаслідок низької здатність керування власними ресурсами та неможливістю опанувати себе (див. Додаток Б рис 2.5).

При дослідженні емоційного інтелекту за методикою «Опитувальник емоційного інтелекту» Н. Холла виявлено, що загальний рівень емоційного інтелекту майже у половини досліджуваних має високий показник (40%). За окремими шкалами найвищі показники спостерігаються у таких складових емоційного інтелекту як, емпатія (40%) та управління емоціями інших (37%). Це говорить про те, що ці досліджувані можуть розуміти інших людей та можуть впливати на емоційний стан інших. За шкалами управління своїми емоціями (52%) та самомотивація (54%) більшість досліджуваних мають середній рівень розвитку цих складових. Тобто вчителі з такими показниками мають емоційну відхідливість та емоційну гнучкість, а також можуть керувати своєю поведінку за рахунок емоційної саморегуляції, хоча деякі ситуації можуть їх виводити з рівноваги (див Додаток Б рис 2.6).

**2.3. Індивідуально – психологічні чинники емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів**

Для дослідження детермінантів емоційного інтелекту застосовано метод кореляційного аналізу. За допомогою програми SPSS v.170 було з’ясовано наявність таких взаємозв’язків

1. «Вік – емоційне вигорання» ( r = 0,65 при p≤0,01). Така кореляція вказує на те, що чим старший педагог, тим вищий рівень розвитку емоційного вигорання. Це може бути пов’язано з віковими особливостями. Наприклад, педагог пенсійного віку втрачає інтерес до трудового удосконалення та прагне більше до спокою. Взаємозв’язок віку з симптомами синдрому виявлено майже з усіма показниками, найвища кореляція спостерігається з «розширення сфери економії емоцій» (r = 0,67 при p≤0,01), тобто чим старші викладачі тим більший ризик втомитись від емоційних контактів на роботі та переносити поганий настрій на своїх близьких.
2. «Стаж – емоційне вигорання» (r = 0,55 при p≤0,01) : це може свідчити про те, що чим вищий педагогічний стаж, тим вищий ризик розвитку емоційного вигорання. Це може бути пов’язано з втратою інтересу до роботи та втомою від нею, особливо якщо обрана професія не подобається. Найсильніша кореляція серед симптомів простежується з «незадоволеністю собою» (r = 0,49 при p≤0,01); «розширенням сфери економії емоцій» (r = 0,55 при p≤0,01); «деперсоналізацією» (r = 0,53 при p≤0,01) та «неадекватним емоційним реагуванням» (r = 0, 39 при p≤0,01). Такі взаємозв’язки говорять про те, що чим більше років людина працює педагогом, тим сильніше вона втрачає емоційний інтерес до суб’єктів своєї діяльності, у них проявляється емоційна черствість та байдужість, таких викладачів втомлюють учні своїми проблемами та потребами.
3. «Екстраверсія – інтроверсія – емоційне вигорання» (r = - 0,39 при p≤0,01). При таких взаємозв’язках можемо побачити, що якщо в людини інтровертований тип нервової системи є вірогідність прояву емоційного вигорання. Тобто якщо людина більше направлена на себе, спокійна та не схильна до широких комунікативних контактів її може обтяжувати робота в школі, де постійно потрібно взаємодіями з учнями, колективом та іншими учасниками освітнього процесу. При математичній статистиці виявлено найбільший кореляційний зв’язок інтроверсії з «незадоволеністю собою» (r = - 0,46 при p≤0,01); «загнаністю в кут» (r = - 0,48 при p≤0,01); «тривогою та депресією» (r = - 0,50 при p≤0,01); «розширення сфери економією емоцій» (r = - 0,47 при p≤0,01). Тобто при інтроверсії можна спостерігати те, що при постійному дискомфорті взаємодії з іншими педагог може бути незадоволений собою та своїм вибором професії, також відчувати себе в стані безвиході. При сильному дискомфорті інтроверт може увійти в стан депресії та тривоги, через незадоволення усім що відбувається.
4. «Нейротизм – емоційне вигорання» (r = 0,79 при p≤0,01): ми можемо сказати про те, що при нестабільній нервовій системі – збільшується небезпека для виникнення вигорання. Це може бути пов’язано з тим, що в роботі вчителя кожного дня є велика кількість стресогенних факторів, таких як: неможливість справитися з дисципліною в класі, велика кількість обов’язків, конфлікти в колективі, з батьками та інше. Якщо в людини нестабільна нервова система їй важко протистояти цим чинникам та в результаті може виникнути емоційне вигорання.
5. «Комунікабельність – емоційне вигорання» (r = - 0,54 при p≤0,01): тобто виявлено, що чим замкнутіша в собі людина, тим вищий ризик емоційного вигорання. Це може бути пов’язано з тим, що професія педагога входить до ряду соціальних професій, тобто передбачає широту міжособистісних зв’язків. Тому якщо вчитель критичний, стриманий, холодний у відносинах з іншими – люди можу реагувати так само і мікроклімат на роботі буде знижуватись, а схильність до емоційного вигорання підвищуватись.
6. «Домінантність – емоційне вигорання» (r = - 0,55 при p≤0,01). Такий взаємозв’язок може свідчити про те, що чим покірніше людина – тим більша схильність до вигорання. Тобто якщо людина впевнена у собі, незалежна від думок оточуючих, може відстояти «своє місце під сонцем» - вона менш схильна до емоційного вигорання.
7. «Сміливість – емоційне вигорання» (r = - 0,55 при p≤0,01). При такій кореляції ми можемо стверджувати, що чим сміливіша людина, тим нижча схильність до досліджуваного синдрому. Це може означати те, що коли вчитель боязкий, дуже стриманий, має повільну та тиху вимову, невпевнений у собі, уникає контактів – у нього можуть виникати проблеми з дисципліною в класі, колективом та адміністрацією. Через можливі труднощі через такі показники – педагогу може бути важко працювати в такій атмосфері.
8. «Життєстійкість – емоційне вигорання» (r = - 0,85 при p≤0,01) : дана кореляція свідчить про те, що при низькій життєстійкості може спостерігатись емоційне вигорання. Тобто якщо у педагога немає здатності протистояти труднощам, стресовим ситуаціям у школі та важко бути внутрішньо збалансованим – збільшується ризик до синлрому емоційного вигорання. Серед шкалами спостерігаються найсильніші взаємозвя’зки між «Включеністю та психотравмуючими обставинами» (r = - 0,83 при p≤0,01), це свідчить про те, що якщо досліджуваний живе ніби «поза» своїм життям – у нього може посилюватись осмислення, що робота йому не подобається та складнощі пов’язані з нею травмують. Також це «Включеність – деперсоналізація» (r = - 0,82 при p≤0,01): тобто коли людина не зацікавлена своєю професією у неї знижується зацікавленість до суб’єктів своєї діяльності. Ці шкали емоційного вигорання сильно корелюють із контролем - «психотравмуючі обставини» (r = - 0,79 при p≤0,01) та «деперсоналізація (r = - 0,79 при p≤0,01), тобто коли людина перестає брати відповідальність за свій вибір професії, життєвий шлях – вчитель може постійно жалітись на те, що йому не подобається робота з людьми та проявляти емоційну байдужість до них, але не буде нічого змінювати в своєму житті. Внаслідок цих факторів можуть спостерігатись «незадоволеність собою» (r = - 0,68 при p≤0,01), «загнаність у кут» (r = - 0,78 при p≤0,01), «неадекватне емоційне реагування» (r = - 0,70 при p≤0,01) та «психосоматичні та психовегететивні порушення) (r = - 0,72 при p≤0,05). З останньою шкалою життєстійкості «прийняття ризику» найбільший кореляційний зв'язок спостерігається з «деперсоналізацією» (r = - 0,80 при p≤0,01), «неадекватним вибірковим емоційним реагуванням» (r = - 0,74 при p≤0,01), «психосоматичними та психовегетативними порушеннями» (r = - 0,72 при p≤0,01), «розширенням сфери економії емоцій» (r = - 0,68 при p≤0,01).
9. «Емоційний інтелект – емоційне вигорання» (r = - 0,91 при p≤0,01). При такому взаємозв’язку можна сказати, що при низькому рівні емоційного інтелекту у людини може виникнути емоційне вигорання. Про детальнішу кореляцію з кожним компонентом емоційного інтелекту говорять такі взаємозв’язки «Емоційна обізнаність» та «незадоволеність собою» (r = - 0,58 при p≤0,01); «загнаність у кут» (r = - 0,71 при p≤0,01), «тривога та депресія» (r = - 0,85 при p≤0,01); «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (r = - 0,70 при p≤0,01); «розширення сфери економії емоцій» (r = - 0,60 при p≤0,01); «деперсоналізація» (r = - 0,77 при p≤0,01). Такі показники свідчать про те, що коли людина не розуміє своїх емоцій та не прислуховується до них – у неї можуть виникнути труднощі з розпізнаванням своєї втоми, виснаження та відрази від роботи. Тобто якщо у педагога накопичуються негативні емоції до учнів, колег та щодо будь – яких стресових факторів – йому важко при низькій емоційній обізнаності зрозуміти, що відбувається всередині. Через такий стан вчитель відповідно відчуває себе в безвиході, спостерігається байдужість до роботи, незадоволений собою та своїм вибором, переносить емоції на близьких, а також цей стан може в важких випадках переростає в депресію. Позитивна кореляція спостерігається також між «Управлінням своїми емоціями» та «психотравмуючими обставинами» (r = - 0,65 при p≤0,01); «загнаність у кут» (r = - 0,63 при p≤0,01); «тривога і депресія» (r = - 0,68 при p≤0,01); «розширення сфери економії емоцій» (r = - 0,55 при p≤0,01); «деперсоналізація» (r = - 0,58 при p≤0,01). Такі самі взаємозв’язки, як і для попередньої шкали можуть говорити про те, що якщо людина не тільки не усвідомлює свої емоції, а й не вміє ними керувати та не має емоційної гнучкості – це може призвести до виснаження, фахівець не зможе абстрагуватись від численних стресових факторів в роботі вчителя, може проявляти неусвідомлену черствість до суб’єктів взаємодії, переносити емоції на близьких та мати тривожні розлади. «Самомотивація» взаємодіє з такими симптомами емоційного вигорання: «психотравмуючі фактори» (r = - 0,49 при p≤0,01); «незадоволеність собою» (r = - 0,60 при p≤0,01). Такі показники можуть свідчити про те, що якщо людина не може керувати своєю поведінкою - це може впливати на постійне звинувачування себе, через неправильних вибір та дії в житті. Останні два критерії емоційного інтелекту пов’язані з взаємодією з іншими, зокрема, це «Емпатія», яка корелює з «психотравмуючими обставинами» (r = - 0,79 при p≤0,01); «незадоволеністю собою» (r = - 0,65 при p≤0,01); «загнаністю у кут» (r = - 0,77 при p≤0,01), «неадекватним емоційним реагуванням» (r = - 0,63 при p≤0,01); «розширення сфери економії емоцій» (r = - 0,55 при p≤0,01), «деперсоналізація» «розширення сфери економії емоцій» (r = - 0,69 при p≤0,01). Тобто якщо людина не розуміє почуття, емоції інших, не може підтримувати їх це може вплинути на погіршення відносин з колегами, на байдужість до учнів, на переносення своїх негативні емоції на близьких. Також можна припустити, що при не розумінні оточуючих – людина сприймає негативний настрій інших на себе. Такі проблеми у стосунках з іншими можуть вплинути на ставлення людини до самої себе та відчуття нікому не потрібності та загнаності в кут. «Управління емоціями інших» корелює з «психотравмуючими обставинами» (r = - 0,70 при p≤0,01); «неадекватним емоційним реагуванням» (r = - 0,54 при p≤0,01); «розширенням сфери економії емоцій» (r = - 0,85 при p≤0,01); «деперсоналізацією» (r = - 0,76 при p≤0,01); «психосоматичними та психовегетативними порушення» (r = - 0,61 при p≤0,01). Це може говорити, наприклад, про те, що коли педагог не може впливати на емоційний стан учнів на уроці – вони можуть порушувати поведінку в класі, тоді викладач не зможе донести інформацію до них та буде перебувати в постійному стресі. Тобто якщо викладач не зможе біля себе тримати дисципліну, то атмосфера в якій він бути знаходитись може викликати негативні емоції, які вчитель вірогідно буде переносити на інших (колег, учнів, близьких) і на себе, що може викликати психосоматичні розлади.

Таким чином у результаті математично-статистичних підрахунків з’ясовано, що індивідуально-психологічними чинниками емоційнго вигорання є вік, стаж, тип нервової системи, індивідуальні особливості особистості (комунікабельність, домінантність, сміливість), життєстійкість та емоційний інтелект у педагогів.

**2.4. Методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів**

Професія педагога, зокрема педагога спеціалізованого закладу, містить в собі багато як суб'єктивних, так і об'єктивних труднощів, що позначається на формуванні синдрому емоційного вигорання. Він зачіпає особистісні особливості педагога, педагогічні здібності, а також загальну спрямованість особистості педагога. Професійну працю вчителя відрізняють наступні особливості: висока насиченість робочого дня, яка обумовлена спілкуванням з іншими людьми, велика кількість різних за змістом і емоційною напруженістю ділових контактів, відповідальність за результат спілкування, певна залежність від партнерів по спілкуванню, необхідність розуміти їхні індивідуальні особливості, домагання і експектації, конфліктні або напружені ситуації спілкування, викликані недовірою, незгодою.

Виділяють три основні фактори, які сприяють емоційному вигоранню вчителів: особистісний, рольовий і організаційний. Особистісний фактор включає мотивацію, способи реагування на стреси, низьку оцінку значущості роботи, незадоволеність професійним зростанням, недолік автономності. Рольовий фактор пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю. Організаційний фактор включає характеристики професійних задач, характер керівництва, ступінь відповідальності.

Тому методичні рекомендації щодо профілактики синдрому емоційного вигорання, ми вбачаємо у впливі саме на фактори, що породжують емоційне вигорання. Відповідно методичні рекомендації, які ми пропонуємо у Додатку 4, пропонуються для адміністрацією закладу, безпосередньо для педагогів інтернатного-закладу та для психолога ().

Психологами розроблено рекомендації щодо шляхів подолання професійного вигорання працівника. Основні запропоновані способи дій наступні:

1) вивчити свої потреби, зрозуміти власні цілі та уявити образ свого майбутнього, віднайти сенс того, чим саме людина займається;

2) здійснити перехід у сферу діяльності, яка є близькою до виконуваної. Це дозволить застосувати набуті знання, уміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар’єру);

3) не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення більш глобальних ідей;

4) працівник, залишаючись у тій же ситуації, має зробити акценти не на тому, що добре знає, уміє та засвоїв, а на тому, що є для нього проблемою. Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигоряння.

Так як основним джерелом походження синдрому емоційного вигорання є стрес, розглянемо стресові чинники під час виконання професійної діяльності та способи їх мінімізації (табл. 2.1.):

Таблиця 2.1.

**Фактори мінімізації стресових чинників у професійній діяльності педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| **Зі сторони педагога** | **Зі сторони керівництва (адміністрація навчального закладу )** |
| - визначення мети діяльності;  - укладання режиму діяльності;  - планування робочого дня;  - удосконалення робочого простору (просторово-часова самоорганізація);  - делегування повноважень;  - дотримання виконавчої дисципліни та культури праці та ін. | - формування цілей діяльності;  - забезпечення необхідної підготовки, методичної допомоги працівникові;  - своєчасне інформування щодо завдань, подій, що стосуються професійної діяльності й заохочень, підтримки працівника;  - мотивування діяльності працівників;  - формування й використання адекватної системи заохочень;  - підтримка оптимального соціально-психологічного клімату в колективі;  - залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо підвищення ефективності діяльності;  - створення штатних розкладів;  - рівномірний розподіл обов’язків та доручень між педагогами та ін. |

З таблиці простежується, що профілактика стресу, який породжує синдром емоційного вигорання педагога, є достатньо ефективним засобом у боротьбі із зазначеною проблемою.

Отже, подолання професійного вигорання педагога спеціалізованого навчального закладу ми вбачаємо в комплексному підході до зазначеної проблеми. Відповідно наші рекомендації мають трьохвекторну спрямованість: педагоги, адміністрація закладу, психологи та соціальні працівники.

**ВИСНОВКИ**

1. Проаналізувавши поняття «емоційного вигорання» у наукових дослідженнях ми визначили, що синдром «емоційного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Проведене узагальнення теоретико-емпіричних досліджень дозволило розглядати емоційне вигорання як процес неоптимального пристосування фахівця до робочого стресу із стадіями – напруження, резистенції та виснаження, що змінює особистісну цілісність та активує комплекс відповідних переживань з метою організації нової особистісної цілісності, результатом якого є психологічний стан, що характеризується виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистісних досягнень. Синдром емоційного вигорання характеризується послідовною динамікою розвитку, симптомами прояву, та цільовими групами, що найбільш вразливі до даного явища.
2. Встановлено, що синдром «емоційного вигорання» має місце у більшості вчителів навчальних закладів, а також має свою специфіку вияву в цій професійній діяльності. Педагогам спеціальних інтернатних закладів також притаманний даний професійний розлад. Серед чинників виникнення синдрому «емоційного вигорання» виділяють соціально-організаційні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні. Розроблено теоретичну модель емоційного вигорання працівників інтернатних закладів, яка складається з чотирьох основних чинників: ситуації дефіциту психологічних ресурсів, на яку впливають соціально-організаційні чинники; когнітивної оцінки ситуації, і впливу на неї психологічних чинників; негативної психофізіологічної реакції людини на стресові фактори; деструктивної копінг – поведінки у стресовій ситуації.

3. Розроблено комплекс традиційних діагностичних психодіагностичних методик, який спрямовано на вивчення індивідуально-психологічних чинників емоційного вигорання педагога. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що більшість досліджуваних мають високу вираженість такого симптому емоційного вигорання, як редукція професійних обов’язків (60%), майже половина має неадекватне емоційне реагування (43%) та розширення сфери економії емоцій (40%). Загальний показник емоційного вигорання показав, що досить велика кількість педагогів має високий рівень сформованості синдрому (42%).

При дослідженні особливостей нервової системи виявлено, що більшість досліджуваних є флегматиками (31%). Вивчаючи індивідуальні особливості педагогів виявлено, що половина фахівців має низьку здатність до складних мисленнєвих операцій (43%), високий рівень сором’язливості та піддатливості (46%), стриманості (46%), довіри до інших (40%). Також більшість вчителів має депресивний настрій (51%) та схильність до консерватизму (57%). При вивченні життєстійкості виявлено, що більшість педагогів не відчувають інтерес до свого життя та діяльності (54%) та загальний показник життєстійкості майже у всіх досліджуваних має низький рівень (34%). Також виявлено, що загальний показник емоційного інтелекту у 40% педагогів має високий рівень.

При математичній обробці досліджуваної проблеми виявлено, що індивідуально – психологічними чинниками емоційного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів є вік, стаж, тип нервової системи ( інтроверсія, нейротизм), замкнутість, покірність, боязливість, рівень життєстійкості та емоційного інтелекту.

4. Розроблено методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів, які розроблені для: педагогів, адміністрації закладу та психологів і соціальних працівників (соціально-психологічний тренінг «Світи незгораючи». Психопрофілактика вигорання педагогів потребує розв’язання наступних завдань: психологічної підготовки працівника, який володіє необхідними психологічними знаннями; психологічної підготовки адміністрації навчального закладу на стимулювання особистих досягнень працівників та сприяння їхній самореалізації і відповідно психологічної підтримки від психологів та соціальних працівників, які допоможуть віднайти внутрішні психологічні ресурси долаючи емоційне вигорання.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Безносов С. П. Психология профессиональной деформации личности. СПб.: Речь, 2004. 245 с.
2. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы психического выгорания у медицинских работников: автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03. Ярославль, 2004. 27 с.
3. Бойко В.В. Энергия эмоций. СПб.: Питер, 2004. 474 с
4. Бойко В. В. Синдром «эмоционального» выгорания в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 105 с.
5. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов. *Вопросы психологии.* 2005. № 2. С. 23–27.
6. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Айзенка личностные опросники. Словарь справочник по психодиагностике. Киев: «Наукова Думка», 1989.
7. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35–річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). К.: Міленіум, 2002. С. 131–135.
8. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Педагогіка і психологія.* 2013. № 19. С. 80-87.
9. Лемак М. В, Петрище В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
10. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции. *Психологический журнал.* 2004. № 2. С. 56-58
11. Максименка С. Д, Карамушки Л. М, Зайчикової Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар`єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти. К. : Міленіум, 2006.
12. Малец Л. Синдром «выгорания». *Персонал.* 1999. №1. С. 103–114.
13. Мальцева Н.В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Екатеринбург, 2005. 212 с.
14. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются: практикум по соц. Психологи. СПб. : Питер, 2001. 528 с.
15. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Ученое пособие. С. Пб. Речь, 2002. 256 с.
16. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. Психологический журнал. 2001.т. 22. (№1). С. 90–101.
17. Осин Е. Н. Факторная структура краткой версии Теста жизнестойкости. Организационная психология. 2013. № 3. С. 42 — 60.
18. Ожогова Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Саратов, 2008. 18 с
19. Панко В. Г. Практична психодіагностика. Методики і тести: Навчальний посібник, психологічні тести: В 2 т. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2007. - 312 с.
20. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання. Психолог. 2011. №14-15
21. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях. Психол. Журнал. 2002. №3. С. 85-95
22. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига: Внеда, 1992. 109 с.
23. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання як особистості бар'єр кур'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини. Сірий. : Філософія, педагогіка, психологія. 2014. № 36. С. 50–57.
24. Тарабрина Н. В. Практикум по психологии посттравмвтического стресса. СПб. : Питер, 2001. 272 с.
25. Феофанов В.Н. Психическое выгорание специальных педагогов и его влияние на психологическое благополучие учащихся с отклонениями в развитии. В.Н. Феофанов: втореф. дисс. канд. психол. наук. Новгород, 2009. 28 с.
26. Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге. СПб. : «Ювента», 1999. 256 с.
27. Шевченко В. В., І. П. Моспаненко. Синдром емоційного вигоранняпрацівників освіти. Збірник наукових праць. Психологiчнi науки. 2014. № 2.13 (109). С. 252–25.
28. Шеметкова Е.В. Профессиональный стресс в деятельности педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях коррекционной школы-интерната: втореф. дисс. канд. психол. наук. – Ярославль, 2009. 25 с.
29. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*. 2008. № 8-9. С. 40-43.
30. Freudenberger H.J. Staff burn-out . *Journal of Social Issues*. 1974. V.30. P. 159-166.

**ДОДАТКИ**

Додаток А

Таблиця А 1.

1. **Модель емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів**

**Когнітивна оцінка ситуації, формування негативного ставлення**

**Негативна психофізіо-логічна реакція**

**Деструк-тивна копінг - поведінка**

**Ситуація дефіциту психологічних ресурсів**

**Соціально-організаційні чинники**

* Напружена психоемоційна діяльність;
* Дестабілізуюча організація діяльності;
* Підвищена відповідальність при виконанні функцій;
* Конфлікти у роботі (з адміністрацією, колегами, учнями)

**Індивідуально-психологічні чинники**

* Вік;
* Стаж
* Песимістичний атрибутивний стиль;
* Безпорадність;
* Негативне ставлення до оточуючих;
* Знижена позитивна прив’язаність;
* Високий рівень емоційності;
* Завищений самоконтроль;
* Втрата смислу професійної діяльності
* Перенапруження
* Виснаження
* Емоційне дистанціювання
* Пригнічення
* Соціальне дистанціювання, депривація
* Дистанцію-вання (ухилення)
* Ригідність поведінки
* Негативізм (конфлікти)

**Професійний**

**стрес**

**Дистрес**

Додаток Б

Графічне представлення даних діагностики індивідуально –психологічних чинників емоційного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів

Рис. Б.1. Відсоткові показники рівня категорії «Напруження» та її симптомів.

Рис. Б.2. Відсоткові показники рівня категорії «Резистенції» та її симптомів у педагогів.

Рис. Б.3. Відсоткові показники рівня емоційного вигорання, категорії «Виснаження» та окремих симптомів у педагогів.

Рис. Б.4. Відсоткові показники типів темпераменту педагогів.

Рис Б.5. Відсоткові показники рівня життєстійкості та окремих її шкал у педагогів.

Рис Б.6. Відсоткові показники рівня емоційного інтелекту та його складових у педагогів.

Таблиця Б. 1

Відсоткові показники факторів особистості за опитувальником Кеттелла

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фактори особистісних характеристик особистості | Кількісні показники представленості рівнів (у %) | | | |
| Низький | Середній | Вище середнього | Високий |
| A «замкнутість – товариськість» | 23% | 40% | 9% | 28% |
| B «інтелект» | 46% | 29% | 16% | 9% |
| C «емоційна стійкість – емоційна нестійкість» | 23% | 28% | 26% | 23% |
| E «підпорядкованість – домінантність» | 14% | 46% | 9% | 31% |
| F «стриманість – експресивність | 6% | 46% | 31% | 17% |
| G «підвласність почуттям – висока нормативність поведінки» | 35 | 29% | 46% | 9% |
| H «нерішучість – сміливість» | 20% | 29% | 17% | 34% |
| I «жорстокість – чутливість» | 9% | 37% | 37% | 17% |
| L «довіра – підозрілість» | 40% | 9% | 17% | 34% |
| M «практичність – мрійливість» | 8% | 51% | 29% | 12% |
| N «прямолінійність – дипломатичність» | 17% | 29% | 26% | 28% |
| O «спокій – тривожність» | 11% | 17% | 23% | 51% |
| Q1 «консерватизм – радикалізм» | 57% | 9% | 17% | 17% |
| Q2 «конформізм – нонконформізм» | 34% | 29% | 11% | 26% |
| Q3 «низький самоконтроль – високий самоконтроль» | 0% | 37% | 34% | 29% |
| Q4 «розслаблення – напруженість» | 26% | 31% | 29% | 14% |

Додаток В

**Рекомендації *щодо організації роботи адміністрації* з профілактики синдрому емоційного вигоряння педагогічних працівників**

Адміністрації сучасної школи потрібно докладати багато зусиль, щоб запобігти емоційному вигорянню не тільки власному, а й всього свого педагогічного колективу. Адже психічне здоров'я педагога – не лише його особиста проблема, але й вагомий чинник формування позитивного мікроклімату у закладі.

Палітра критики підлеглого!

Підбадьорлива критика: *«Пусте! Зараз не вийшло, наступного разу зробите краще».*

Докірлива критика*: «Ну що ж ви? Я на вас так розраховував(ла)!.. Я був(ла) про вас набагато кращої думки*».

Заспокійлива критика:*«Сподіваюсь, що наступне завдання для вас буде цілком до снаги».*

Критика-аналогія: *«Раніше, коли я 6ув(ла) таким(ою,) як ви, я припускався(лася) такої са­мої помилки****.*** *Ну й дісталося ж мені тоді від мо­го начальника».*

Критика-похвала: *«Робота зроблена добре. Проте для іншої мети».*

Безособова критика: *«У нашому колективі є працівники, які не справляються зі своїми обов'язками».*

Критика-заклопотаність: *«Я дуже пережи­ваю, тому що справа не йде на лад, як хотілося б».*

Критика-співпереживання: *«Я дуже шкодую, але повинен(на) зазначити...».*

Критика-здивування: *«Як? Невже ви не зро­били цю роботу? Не очікував(ла)...».*

Критика-іронія: *«Робили, робили роботу і... зробили».*

Критика-натяк: *«Я знав(ла) одну людину, яка вчинила так саме, як ви».*

Критика-пом'якшення: *«Напевно, у тому, що відбулось, винні не лише ви».*

Конструктивна критика: *«Робота виконана неправильно. Що збираєтесь робити зараз?».*

Усі ці форми критики непогані, та є ще чимало підводних каменів у цьому занятті. І якщо підлеглий не поважає свого керівника та не цінує його думкупро себе, то критикувати в будь-якій формі даремно. Або варто дозувати критику й схвалення роботи.

**Вісім правил покарання підлеглих**

1. Реакція на небажану поведінку працівника має бути негайною (доторкнувся до гарячої плити, обпікся — й одразу відсмикнув руку).

2. Покарання в перший раз варто зробити та­ким, аби вдруге не довелось його застосовувати. *Як біля гарячої плити: другий раз хто ж доторкнеться! Усталене поступове збільшення «дози» покарання неефективне.*

3. Робити зауваження потрібно за щось одне (біля гарячої плити обпалюєш одну ділянку руки). У нас людину карають за все одразу, а не за кон­кретний вчинок.

4. Неважливо, хто доторкнувся до гарячої пли­ти, результат завжди однаковий. Наші керівники іноді виносять догану за певний вчинок однієї конкретної людини, а не всіх, хто брав участь. Або варіюють покарання за один і той же вчинок для різних людей.

5. Біль в обпаленому місці можна пом'якшити. Ми ж захоплюємось покаранням тієї поведінки, яка нам не подобається, і забуваємо вказати на бажану модель розгортання подій. У винного часто немає альтернативи та засобів, аби біль від покарання не був занадто сильним.

6. Що більша відстань між гарячою плитою й ті­лом, то менша ймовірність обпектись. Що більше ви схильні заохочувати, то менше вам доведеться робити зауважень своїм співробітникам.

7. Запропонуйте винному самому визначити собі покарання. Люди зазвичай вигадують собі більш суворе покарання.

**Техніка боротьби зі своїми негативними думками**

**(профілактика негативних емоцій)**

**Техніка 1.** «Відрізати, відкинути». Ця техніка придатна для роботи з будь-якими негативними думками («у мене знову нічого не вийде...», «все це без толку» та ін.). Як тільки відчуєте, що у вас з’явилась подібна думка, - негайно «відріжте її і відкиньте», зробивши для цього різкий, такий, що «відрізує» жест лівою рукою і зорово уявивши, як ви відрізуєте і відкидаєте цю думку.

Після цього відкидаючого жесту, продовжуйте далі займатися візуалізацією: помістіть на місце видаленої негативної думки іншу (звичайно ж, позитивну).

**Техніка 2.** « Ярлик». Якщо в голову прийшла негативна думка, треба в думках відсторонитися від неї і спостерігати за нею з боку, але не дозволяти цій думці оволодіти собою. Деякі вважають, що дія цієї техніки посилюється, коли ви уявите, що не просто «витягнули» негативну думку зовні, але провели в уяві деякі дії над нею. Наприклад, представили, неначе бризнули на неї фарбою з балончика, помітили її (отруйно-зелена, канарково-жовта...) і вже тепер спостерігаєте з боку.

Негативні думки мають силу тільки над вами і лише в тому випадку, якщо ви реагуєте на них страхом, тривогою. Вони отримують цю силу від вас. Як тільки ви перестаєте на них реагувати, вони втрачають владу. Скажіть: «Це всього лише негативна думка!».

**Техніка 3.** «Перебільшення». Як тільки виявиться негативна думка, перебільште її до абсурду, зробіть її смішною.

**Техніка 4.** «Визнання своїх достоїнств». Допомагає при зайвій самокритичності. Одна з протиотрут - усвідомити, що ви, так само як і інші люди, не можете і не повинні бути досконалістю. Але ви достатньо хороші для того, щоб жити, радіти і, звичайно, бути успішним.

Щодня, коли ви стоїте перед дзеркалом та збираєтеся на роботу, упевнено дивиться у дзеркало, прямо в очі самому собі і говорить не менше трьох разів: «Я, звичайно, не досконалість, але достатньо хороший (хороша)!». При цьому непогано, якщо ви посміхнетеся собі!

**Техніки регуляції емоційного стану**

**Вправа 1.** «Мавпа». Уявіть собі ситуацію неприємної розмови, наприклад, з колегою. Останній дозволив собі досить нечемний тон в розмові з вами і несправедливі зауваження. Дорогою додому ви знову, і знову згадуєте неприємну бесіду, і відчуття образи захльостує вас. Як ви не намагаєтеся забути людину, яка вас образила, вам це не вдається.

Спробуйте піти від осоружного. Замість того щоб насильницькі викреслювати цю людину з пам'яті, постарайтеся максимально наблизити її. Спробуйте по дорозі зіграти роль людини, яка вас образив. Наслідуйте її ході, манері поводитися, програйте її роздуми, її сімейну ситуацію, нарешті, її відношення до розмови з вами. Через декілька хвилин такої гри ви зможете відчути зниження внутрішньої напруги і зміну свого відношення до конфлікту, до колеги, побачите в ній багато позитивного, того, що ви не помічали раніше, і зможете її зрозуміти. Наслідки такої гри виявляться вже на інший день, коли ви прийдете на роботу. Людина, яка вас образила, із здивуванням відчує, що ви не несете в собі негативного внутрішнього стану, ви доброзичливі і спокійні, і сама, у свою чергу, почне прагнути до залагоджування конфлікту.

**Вправа 2.** «Прес». Ця вправа нейтралізує негативні емоції гніву, роздратування, підвищеної тривожності, агресії. Її рекомендується практикувати перед роботою з важкою аудиторією, готуючись до розмови з важким клієнтом, або його родичами, перед будь-якою психологічно напруженою ситуацією, що вимагає внутрішнього самовладання і упевненості в собі.

Уявіть в середині себе, на рівні грудей, могутній прес, який рухається зверху вниз, пригнічуючи виникаючу негативну енергію і пов'язану з нею внутрішню напругу. При виконанні вправи важливо добитися виразного відчуття фізичної тяжкості внутрішнього преса, що пригнічує і як би виштовхує вниз небажану негативну енергію.

**Вправа 3.** «Внутрішній промінь». Цю вправу спрямовано на зняття стомленості, отримання внутрішнього спокою.

Уявіть, що в середині вашої голови, у верхній її частині виникає світлий промінь, який поволі і послідовно рухається зверху вниз і освітлює зсередини всі деталі обличчя, шиї, плечей, рук теплим і рівним, розслаблюючим світлом. По мірі руху променя, розгладжуються зморшки, зникає напруга в області потилиці, розгладжується складка на лобі, «охолоджуються» очі, опускаються плечі, звільняються шия і груди. Внутрішній промінь як би формує нову зовнішність людини, спокійної і задоволеної собою, своїм життям, професією і клієнтами.

**Рекомендації з профілактики синдрому емоційного вигоряння для самих педагогічних працівників спеціальних інтернатних закладів**

*Що робити, якщо ви помітили перші ознаки вигорання?*

Перш за все, визнати, що вони є. Ті, хто допомагають іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні проблеми. Важко признатися самому собі: «я страждаю на професійне вигорання». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні неусвідомлювані механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій, «окаменіння» відчуттів і тіла.

Люди часто оцінюють ці прояви невірно – як ознаку власної «сили». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою уходу в активність, вони прагнуть не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомозі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Проте тільки на деякий час. Адже надмірна активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребуєте ви самі.

Пам'ятаєте: блокування своїх почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес вашого відновлення.

*По-перше*, ваш стан може полегшити фізична та емоційна підтримка від інших людей. Не відмовляйтеся від неї. Обговоріть свою ситуацію з тими, хто, маючи подібний досвід, відчуває себе добре.

*По-друге*, в неробочий час вам потрібна самота. Для того, щоб справитися зі своїми відчуттями, вам необхідно знайти можливість побути одному, без сім'ї або близьких друзів.

*Що потрібно та чого не потрібно робити при вигоранні?*

* НЕ приховуйте своїх відчуттів. Проявляйте ваші емоції і давайте можливість вашим друзям обговорювати їх разом з вами.
* НЕ уникайте говорити про те, що трапилось. Використовуйте кожну можливість переглянути свій досвід наодинці з собою або разом з іншими.
* НЕ дозволяйте вашому відчуттю утруднення зупиняти вас, коли інші надають вам шанс говорити або пропонують допомогу.
* НЕ чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, пройдуть самі по собі.
* Виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів.
* Висловлюйте ваші бажання прямо, ясно і чесно, говорить про них сім'ї, друзям і на роботі.
* Намагайтесь зберегти нормальний розпорядок вашого життя, наскільки це можливо.

*Що робити, якщо ви розумієте, що вигорання вже відбулося та досягло глибоких стадій?*

Пам'ятаєте: необхідна спеціальна робота по відреагуванню травматичного досвіду і відродженню почуттів. Не намагайтесь провести цю роботу самі з собою – таку складну (та хворобливу) роботу можна виконати тільки разом з професійним психологом-консультантом.

Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати що вам необхідна професійна допомога.

Спочатку йде важка робота, мета якої - «зняти панцир бездушності» та дозволити своїм відчуттям вийти назовні. Це не веде до втрати самоконтролю, але придушення цих відчуттів може призвести до неврозів та фізичних проблем. При цьому важлива спеціальна робота з руйнівними «отруйними» відчуттями (зокрема, гнів, образа). Результатом цієї підготовчої роботи стає «розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нових, відроджених почуттів.

Наступний етап професійної роботи – перегляд ваших життєвих міфів, цілей і цінностей, своїх уявлень та відношення до себе самого, іншим людям і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі.

І лише після цього крок за кроком змінюються відносини з навколишніми людьми і способи взаємодії з ними. Відбувається освоєння по-новому своєї професійної ролі і інших своїх життєвих ролей та моделей поведінки. Чоловік знаходить упевненість в своїх силах. А значить - він вийшов з-під дії синдрому емоційного вигорання і готовий успішно жити і працювати.

**Техніки зняття стресу**

**Спосіб 1.** Вивільнення дихання - один із способів, який допоможе викинути з голови проблеми та одночасно розслабитись. .

Забудьте про всі неприємності, просто дозвольте собі це. Ви зможете до них повернутися, коли побажаєте, але немає біди в тому, щоб дати собі передих. Протягом трьох хвилин дихаєте поволі, спокійно і глибоко, можете навіть закрити очі, якщо вам так більше подобається. Якщо хочете, порахуйте до п'яти, поки робите вдих, і до семи, коли видихаєте. Уявіть, що коли ви насолоджуєтеся цим глибоким, неквапливим диханням, всі ваші неприємності і неспокій випаровуються.

**Спосіб 2.** Повторення коротких, простих тверджень дозволяє впоратись з емоційною напругою, знімає неспокій. Ось декілька прикладів:

* зараз я відчуваю себе краще;
* я можу повністю розслабитися, а потім швидко зібратися;
* я можу управляти своїми внутрішніми відчуттями;
* я справлюся з напругою у будь-який момент, коли побажаю;
* життя дуже коротке, щоб витрачати його на всякий неспокій;
* що б не трапилося, постараюся зробити все, від мене залежне, щоб уникнути стресу;
* внутрішньо я відчуваю, що все буде в порядку.

Можете придумати свої твердження. Головне – повторювати їх декілька разів в день (вголос або записувати).

**Спосіб 3.** Якщо ви не знаєте, як підступитися до вирішення якоїсь проблеми, можна зробити наступне: запишіть всі свої думки, що стосуються даної проблеми. Це повинен бути список позитивних дій, тобто що треба зробити, щоб її вирішити, або, чого не треба робити. Виберіть з них 2 - 3 найбільш ефективних, на вашу думку. Постарайтеся пристосуватися до ситуації, переконавши себе сприймати все так, як є. Почніть з найбільш термінової проблеми. Попросить ради у кого-небудь, хто здатний оцінити ситуацію об'єктивно.

**Спосіб 4.** Даний спосіб допомагає вгамувати сум'яття. Сум'яття – це безліч проблем плюс прагнення вирішити кожну з них саме в цю хвилину. Воно також призводить до напруги. Цей спосіб є ефективним як на роботі, так і при виконанні щоденних домашніх справ.

Коли ви відчуваєте, що стаєте розсіяними, що вас щось бентежить, подивіться на годинник та постарайтесь повністю зосередитися на тому, що ви робитимете в подальші 10 хвилин. Не дозволяйте собі відволікатися або ухилятися від основної справи. Зосередьтесь на майбутній діяльності, незалежно від того, що це (урок, домашнє прибирання, розмова). Після концентрації уваги на чомусь одному протягом 10 хвилин ви, швидше за все, відчуєте себе спокійно, а попрактикував, зможете досягати доброго результату за 2 - 3 хвилини.

**Спосіб 5.** За допомогою заспокійливих слів або фраз потік негативних думок можна перервати. Виберіть прості слова, наприклад, «мир», «відпочинок», «спокій», «заспокоїтися», «врівноважений», або фрази типу: «глибоке і ще глибше розслаблення». Закрийте очі і зосередьтесь. Повторюйте слово, фразу або вважайте про себе протягом 60 секунд. Хай думки проносяться у вашій голові, не давайте їм оволодіти вами. Дихайте поволі і глибоко.

**Спосіб 6.** Даний спосіб допомагає протидіяти очікуванням, негнучкості і пред'явленню до себе дуже високих вимог. Коли ви відчуєте себе незадоволеним, сформулюйте вимоги, які лежать в основі цього відчуття. Вам допоможе відповідь на запитання, звернене до себе: «Що я повинен мати, щоб відчувати себе щасливим?» Чудово мати те, що вам подобається, але при цьому враховуйте, що дана вимога може призвести до напруги. Дозвольте своїй вимозі лагідніти до рівня переваги, а потім робіть з нею все, що захочете. Пам'ятаєте, що в глибокій старовині люди на Сході говорили: «Господи, дай мені сили, щоб змиритися з тим, що я не можу змінити, дай мені мужність, щоб боротися з тим, що я повинен змінити, і дай мені мудрість, щоб відрізнити одне від іншого».

**Програма**

**соціально – психологічного тренінгу психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання у педагогів**

**«Світи незгораючи»**

Тренінг з профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання педагогів включає інформаційний, діагностичний і профілактичний напрями. **Основною метою** тренінгової програми є підвищення рівня психологічної культури педагогів, активізування їх внутрішніх психологічних ресурсів для вирішення різноманітних проблем, оволодіння вмінням керувати своїм психоемоційним станом.

Ця мета вимагає вирішення наступних **задач:**

− поглиблення пізнання педагогами себе, своїх психологічних особливостей, усвідомлення своїх думок і дій, посилення позитивних якостей особистості, набуття навичок адекватної поведінки в певних соціальних ситуаціях;

− знаходження оптимальних шляхів спілкування з адміністрацією, колегами, дітьми, їх батьками, пошук і використовування адекватних методів виховання і розвитку дитини;

Синдром емоційного вигорання - серйозна недуга, що загрожує представникам усіх професій, але найбільше від неї потерпають вчителі. Як попередити цю недугу та як її подолати - про це йдеться в матеріалі розвивально-діагностичного тренінгу. Тренінгова програма для педагогічних працівників містить інформаційні повідомлення про синдром «емоційного вигорання», причини його виникнення, основні симптоми цього синдрому та шляхи його подолання. Також подано методичні рекомендації педагогам для профілактики синдрому «професійного вигорання» та методики, що допомагають визначити наявність даного синдрому у працівників.

Програма складається з 10 занять, кожне з яких триває 1,2-1,5 години. Заняття рекомендується проводити двічі на тиждень або частіше, в залежності від можливостей учасників. Кількість учасників 10-15 осіб.

*Таблиця Г.1*

**Зміст тренінгової програми**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Назва заняття | Психологічні вправи |
| **1** | **2** | **3** |
|  | «Профілактика професійного вигорання.» Формування запиту на роботу | «Самопрезентація»  Інформаційне повідомлення.  «Правила роботи»  «Асоціації»  «Ниточка на маківці»  «Стаканчик» |
|  | «Самопізнання» | «Привітання»  «Моя доля. У чиїх вона руках?»  «Хто я?»  «Австралійський дощ»  «Самопізнання»  «Наше Я. Яке воно?»  «Моє я» |
|  | «Самопізнання» (продовження) | «Рольова гімнастика»  «Привітання»  «Чарівний стілець»  «Пробачати ближнього»  «Як я люблю самого себе»  «Мої перевага й вади»  «Поради з підвищення самоповаги»  «П’ять добрих слів» |
|  | «Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів» | «Комунікативна майстерність»  «Візуальне відчуття»  «Дискусія»  «Так»  «Передавання руху по колу»  «Диспут»  «Карусель»  «Остання зустріч» |
| Продовження Табл. Г.1 | | |
| **1** | **2** | **3** |
|  | «Я крокую до майстерності» | «Сповідь учителя»  «Мій герб»  «Урок»  «Портрет ідеального вчителя»  «Педагогічна майстерність»  «Серцеведення»  «Метод прес» |
|  | «Я – ідентифікація з педагогічною роллю» | «Знайомство»  «Хто я?»  «Автопортрет»  «Усі люди різні, і кожна людина унікальна»  «По той бік дороги»  «Асоціації»  «Воскова свічка» |
|  | «Чудова професія» | «Чарівна паличка»  «Мікрофон»  «Електропотяг»  «Сунична галявина»  «Позитивне мислення»  «Прохання — відмова»  «Мій портрет у променях сонця» |
|  | «Стрес – не проблема!» | «Стрес»  «Я відчуваю»  «Автобіографія за 45 секунд»  «Лист до себе»  «Хочу. Мушу. Вирішую»  «Книга мого життя» |
|  | «Стрес – не проблема! Саморегуляція психічного стану» (продовження) | «Подолання стресів»  «Я переживаю стрес, коли...»  «Місце спокою»  «Правила душевної рівноваги»  «Вчинки для позитивного майбутнього»  «Заспокойте своє тіло» |
|  | «Психічне здоров'я вчителя» | «Від 1 до 10»  «Колесо життя»  «Історія для роздумів»  «Уявна розмова зі своєю професією»  «Методи гармонізації психофізичного стану»  «Рюкзак, м’ясорубка, корзина»  Підбиття підсумків |

Під час тренінгової програми використовуються різноманітні методичні прийоми, такі як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, розгляд реальних проблемних ситуацій, аналіз власного життєвого досвіду. Кожне заняття включає такі елементи, як ритуал привітання; запитання про самопочуття; обговорення ведучим теми заняття; вправи для розминки, основну робочу частину; рефлексію та ритуал прощання. Процес тренінгової програми стосується таких рівнів особистості, як когнітивний, емоційний і поведінковий рівні. Вправи корекційної програми спрямовані на досягнення основної мети тренінгу – активізацію внутрішніх психологічних ресурсів вчителів для вирішення різноманітних проблем, управління своїм психоемоційним станом. Критеріями зниження рівня емоційного вигорання можуть бути позитивні трансформації, що відбулись в особистості педагогів, їхньому психічному здоров’ї, мисленні, почуттях, у взаємостосунках з іншими людьми. Реалізація психологічного змісту тренінгової програми забезпечується в процесі самопізнання, саморозкриття, самовираження.

**Заняття № 1**

**Профілактика професійного вигоряння**

Мета: ознайомити з поняттям «стрес», «емоційне згоряння», навчити способам саморегуляції емоційних станів.

Обладнання: м’який стаканчик, аркуш-шпаргалка для вправи «Самопрезентація», м’яка іграшка, аркуші і ручки для вправи «Шляхи подолання стресу».

Психолог: Темою нашого заняття є профілактика професійного вигоряння. Сьогодні ми дізнаємося про зміст цього терміну, виконаємо декілька вправ для релаксації і послаблення стресових переживань, а також виробимо шляхи подолання стресу.

*Вправа «Самопрезентація»*

Кожен із буде самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання:

* Що я ціную в собі?
* Що є предметом моєї гордості?
* Що я вмію робити найкраще?

Презентація відбуватиметься так: один із членів групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда та словами “… передаю слово тобі”, при цьому злегка торкається його. Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д., поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

*«Правила роботи»*

1. На заняття не можна запізнюватися.

2. Турбуватися про конфіденційність життя групи.

3. Прагнути бути активним учасником того, що відбувається.

4. Не відмовлятися від права сказати «ні», а також від права самому вирішувати, як поводитися в груповій ситуації.

5. Бути щирим, давати правдиву інформацію.

6. Мати право отримувати підтримку, допомогу з боку групи.

7. Прагнути слухати того, хто говорить, намагаючись не переривати.

8. Виявляти активність, беручи участь в усіх подіях, процедурах, ситуаціях, що виникають під час роботи групи.

9. Мати право висловити свою думку з будь-якого питання.

10. Використовувати звернення на «ти» під час роботи групи.

11. Повідомляти про свої труднощі, що заважають участі в роботі групи «від» і «до».

12. Висловлюватися тільки від свого імені і про те, що сприймається, відчувається, переживається, відбувається «тут-і-тепер».

13. Не говорити про присутніх у третій особі.

14. Не критикувати інших.

*Інформаційне повідомлення*

За даними дослідження американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки в наш час більше 35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми. На початку 70 років XX ст. цей стан було визначено як синдром «емоційного вигорання».

Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато і інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Синдром професійного (емоційного) вигорання — так називається серйозна недуга, яка відносно недавно поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб. Вона загрожує представникам усіх професій, однак чи не найбільше потерпають від неї вчителі.

Результати досліджень вітчизняних науковців в професіях системи «людина-людина» свідчать, що ознаки синдрому вигорання мають :

• 80% лікарів;

• 65 % педагогів;

• 85% соціальних працівників,

• 60% працівників органів внутрішніх справ.

Специфіка роботи людей даних професій відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і необхідністю міжособистісного спілкування. Це вимагає від фахівців значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування.

*Вправа «Стаканчик»*

Психолог ставить на долоню м’який стаканчик і говорить учасникам: “Уявіть, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите.” Протягом кількох хвилин у кімнаті тиша, раптом ведуча зіжмакує цей стаканчик. Потім ведеться обговорення того, що відчули учасники і що їм захотілося зробити.

Запитання до учасників:

- Коли виникають такі почуття?

- Хто ними керує?

- Куди вони зникають потім?

Психолог: “Те, що ви зараз пережили – це реальний стрес, реальне напруження, і те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми ”

*Інформаційне повідомлення.*

*«Емоційна культура як профілактика професійного вигоряння»*

Емоційна культура складається з дуже тонких навичок. Вона впливає на успіх взаємодії, порозуміння, сприяє подоланню вигоряння та його профілактиці.

Серед емоційних здібностей, які можна і потрібно розвивати в собі, можна віднести:

* Асертивність – здатнісь захищати свої права, свою справу, свої переконання, з повагою приймаючи погляди партнера по спілкуванню. Асертивність є своєрідним проявом чесності у стосунках: ви чітко говорите, що відчуваєте і що вас не влаштовує, не забуваючи про потреби іншого, і вам відповідають тим самим.
* Автономність, або відсутність емоційної залежності від партнера. Це здатність спиратися на впевненість у собі, внутрішню силу і прагнення задовольняти очікування і обов’язки, не стаючи їхнім рабом.
* Самореалізація, здібності і таланти, якими вас наділила природа. Самореалізуючись,ви приймаєте і себе, і своє оточення, і професію, і те місце, де ви знаходитесь на дорозі життя.

*Вправа на релаксацію «Ниточка на маківці»*

Виконується під час ходьби. Уявіть, що до вашої маківки прикріплена ниточка, яка вас тягне доверху. Поки ви в дорозі, відкиньте всі думки, окрім одної – про цю ниточку. В результаті покращується постава, нормалізується дихання, минає напруженість і очікування неприємностей. Спробуйте походити по кімнаті з «ниточкою на маківці»

*Вправа «Асоціації»*

Учасники сидять у колі. Передають один одному іграшку, називаючи якомога більше асоціацій до словосполучення «психічне здоров’я».

Психолог: Все те, що ми зараз казали, ми могли б побажати одна одній, чи не так?

*Заключна рефлексія.*

**Заняття №2**

**«Самопізнання»**

Мета: допомогти усвідомити важливість прийняття свого «Я».

*Вправа «Привітання»*

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Матеріали: м'яка іграшка.

Хід вправи: психолог вітається з групою. Просить учасників по черзі привітатись з м'якою іграшкою невербальним способом. Психолог вітається першим і передає іграшку по колу. Потім пропонує привітати кожному свого сусіда справа так само, як він вітався з іграшкою.

Рефлексія: що ви відчували? Що вам дало виконання цієї вправи?

*Інформаційне повідомлення «Моя доля. У чиїх вона руках?»*

Людей можна умовно поділити на дві групи: тих, хто причину всіх своїх негараздів бачить у зовнішньому середовищі, інших людях, обставинах, долі, і тих, хто шукає причини всіх подій у собі. Потрібно визнати, що люди, їхні долі іноді бувають втягнені у вир історичних подій, які одна людина не може змінити і які впливають на її долю. Але більше шансів мають ті, хто вірить, що в житті багато залежить від них самих. Корисно прийняти гіпотезу про те, що думки людини мають властивість притягувати події, обставини, які необхідні для їхнього зростання, самореалізації, але вони можуть притягувати і небажане, якщо ви будете думати, що з вами це неодмінно станеться. Тому важливо навчитися мислити позитивно: приймати відповідальність за свої вчинки і навіть у складних обставинах бачити і цінувати досвід, який сприятиме вашому зростанню.

Інформаційний аркуш «Способи зміни думок»

Часто до нас приходять думки, які завдають нам болю. Ми втрачаємо через них енергію, впевненість у собі. Іноді таких думок буває більше, ніж хороших. Але в житті часто все залежить від нас, тобто життя таке, як і що ми про нього думаємо.

Можна навчитися змінювати негативні думки про себе та своє життя на більш приємні:

1. Звернення до своїх прав. Якщо ти вважаєш, що ти «якийсь не такий», то можеш змінити цю думку на іншу, бо ти маєш право бути тим, ким ти є. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; я маю право на власні емоції — позитивне висловлювання.

2. Звернення до позитивного досвіду на цю тему. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; є ситуації, в яких я досить рішучий, — позитивне висловлювання.

3. Зміна прикметників. Можна замінити негативні прикметники, які принижують тебе, на більш позитивні, але таким чином, щоб ваша попередня думка не втратила правдивості. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; я не одразу можу зреагувати впевнено — позитивне висловлювання.

Рефлексія: якщо є бажаючі, вони можуть поділитися своїми змінами думок. Учасники виражають свої емоції під час виконання завдань. Що було найважче виконувати? Чи зможете ви скористатися цією інформацією в житті?

*Вправа «Хто я?»*

Мета: усвідомити важливість прийняття свого «Я» з усіма перевагами та недоліками.

Інструкція. За допомогою «мозкового штурму», не розмірковуючи, 10—20 разів дайте відповідь на запитання «Хто я?», використовуючи характеристики, риси, інтереси й почуття для опису себе, розпочинаючи кожне речення із займенника «Я». Потім зробити розподіл відповідей на «+»і«—». Замінити негативні прикметники на більш позитивні, але таким чином, щоб речення не втратило правдивості. Після цього проводиться робота з одержаними відповідями, можливо в кількох варіантах:

1) кожний учасник розповідає про себе;

2) анонімно аркуші з відповідями складають у стопку, ведучий зачитує, а учасники намагаються відгадати, кому належать ці визначення.

Рефлексія: чи легко було писати про себе? Чому? Яких рис більше: позитивних, негативних чи нейтральних? Чому? Чи часто ви замислюєтесь над запитанням «Хто я?»? Для чого ставити собі це запитання? Чи цікаво отримувати відповіді? (Важливо зафіксувати, що саморозкриття в процесі виконання і обговорення вправи приносить цікаву і важливу інформацію для себе і для інших.)

*Вправа «Австралійський дощ»*

Мета: психологічне розвантаження учасників.

Інструкція. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви передаватимете мої рухи. Тільки-но вони повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

— В Австралії здійнявся вітер. (Ведучий потирає долоні.)

— Починає крапати дощ. (Клацання пальцями.)

* Дощ посилюється. (Плескання долонями по грудях.)

— Починається справжня злива. (Плескання по стегнах.)

—А ось град, справжня буря. (Тупіт ногами.)

* Але що це? Буря стихає. (Плескання по стегнах.)
* Дощ стихає. (Плескання долонями по грудях.)

— Краплі падають на землю. (Клацання пальцями.)

* Тихий шелест вітру. (Потирання долонь.)

— Сонце! (Руки догори)

*Інформаційне повідомлення «Самопізнання»*

Самопізнання — це дослідження, пізнання самого себе. Здатність до самопізнання властива лише людині, здійснюється за допомогою розуму. Складність самопізнання полягає в його орієнтованості на саму людину, на її внутрішній світ, багатий суб'єктивним, індивідуально-самобутнім. Уявлення про себе формується і під впливом оцінювання з боку інших людей під час співвіднесення мотивів, мети, результатів своїх учинків і дій із соціальними нормами поведінки, прийнятими в суспільстві. Самопізнання — найважливіша з умов, яка спонукає змінювати свій стан на краще.

*«Наше Я. Яке воно?»*

Наше «Я» — це одна з найскладніших загадок. Іноді «Я» має здоровий глузд, іноді — це голос творчої фантазії. Деякі дії ми виконуємо взагалі всупереч своїй волі. Гармонійна людина, людина успіху завжди повинна уникати будь-яких крайнощів, її золота середина: «Я люблю себе, я люблю весь світ. За законами природи, якщо людина любить світ, то і світ любить її, тобто добре співвідносяться інтереси особистості, суспільства, природи».

Сприйняття людиною себе залежить від того, наскільки вона вірить у себе та свої можливості. Люди, які почуваються щасливими, вважають, що їх люблять, що вони потрібні, до них добре ставляться інші, що вони здібні та їх цінують. Вони мислять позитивно. Ви зможете почуватися щасливішими, налагоджувати добрі взаємини з іншими людьми, якщо навчитеся поважати себе. Ті, хто навчився поважати себе, як правило, приймають і інших. Тобто, якщо ви позитивної думки про себе, то добре думатимете й про інших, і навпаки. Ми знаємо, що «Я» утворюється пластами, як земна кора — чим глибше, тим давніші пласти власного усвідомлення. Давайте здійснимо екскурсію, занурюючись у власне «Я».

*Вправа «Моє я»*

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

Хід вправи: кожному учаснику психолог пропонує зобразити своє «Я» у вигляді дерева з різними гілочками та глибоким корінням. Одна з верхніх гілочок — зовнішнє «Я» (можна зобразити символом вербальним чи графічним, намалювати малюночок), інші гілочки — «Я на роботі», «Я в сім'ї», «Я в колі друзів чи знайомих», «Я — сексуальне» тощо. Вийшла дуже екзотична крона. Далі психолог просить зобразити коріння, виписуючи на ньому свої позитивні та негативні риси. Малюнки вивішують на видному місці.

Рефлексія: що ви відчували, малюючи дерево? Що вам було найважче зобразити? Поділіться враженнями від вправи.

*Заключна рефлексія*

**Заняття №3**

**«Самопізнання»** (продовження)

Мета: допомогти усвідомити важливість прийняття свого «Я».

*Вправа «Привітання»*

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Кожен учасник по колу називає свій стан в образі. «Я сьогодні почуває себе як…», «Мій стан схожий на …»

*Вправа «Рольова гімнастика»*

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

Хід вправи: кожен учасник отримує аркуш із завданням вимовити слово «Я»: голосно, тихо, ствердно, здивовано, із захопленням, сумом, ніжно, з іронією, зі злістю, тоном відповідального працівника, розчарованого тощо.

Рефлексія: які почуття ви переживали під час виконання вправи? Що дивувало, а що сподобалося?

*Вправа «Чарівний стілець»*

Мета: підвищення самооцінки особистості.

Матеріали: вільний стілець, бажано круглий.

Хід вправи: психолог кладе посеред кола стілець і пропонує комусь добровільно сісти на нього. Потім оголошує цей стілець чарівним — особа, що сидить на ньому, найкраща, найчарівніша. Пропонують групі по колу висловити компліменти людині на «чарівному стільці». Той, хто сидить на стільці, повертається обличчям до кожного, хто буде висловлювати йому компліменти, і не забував подякувати.

Рефлексія: для чого ми це робили? Попросіть того, хто сидів на стільці, поділитись своїми враженнями.

*Вправа «Пробачати ближнього»*

Мета: розвиток рефлексії, саморегуляції емоційного стану, вміння пробачати іншим.

Хід вправи: на аркуші паперу написати список рідних, близьких, знайомих і їх провини щодо вас за минулий тиждень. Аркуш розірвати на клаптики, проаналізувавши причину. І все пробачити, забути.

Рефлексія:

Чи легко було згадати провини вашого оточення щодо вас?

Чи легко розірвати аркуш? Чому?

*Вправа «Як я люблю самого себе»*

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, вміння любити себе.

Хід вправи: письмово учасники повинні проаналізувати, як часто вони почуваються незадоволеними собою і коли відчувають любов до себе. Яке ставлення до себе переважає частіше. Кожен учасник, проаналізувавши запитання, вголос говорить: «Я люблю себе за…»

Рефлексія:

— Чи легко сказати: «Я люблю себе»?

— Чи часто ви говорите це собі?

*Інформаційний блок «Мої перевага й вади»*

Коли людина знає про свої справжні переваги і вади, їй легше домогтися успіху в будь-якій справі, визначити своє місце в колективі, стати кращою.

Для цього потрібно, дотримуватися правил:

* Завжди думайте про те, як ставляться до вас люди.
* Якщо ви чимось не сподобалися другові, якщо вами незадоволене керівництво, ви теж повинні бути незадоволені собою».
* Погано не те, що у вашому характері є вади, а те, що ви їх не визнаєте і не намагаєтеся виправити.
* Хочете добре пізнати себе, спробуйте свої сили в різних видах діяльності, не втрачайте можливості навчитеся нової корисної справи, беріться за будь-яке громадське доручення.

І що б ви не робили, пам'ятайте: чим більш різнобічна діяльність, тим повніше розвиваються обдарування і здібності, тим точніше ви зможете відповісти на запитання: «В чому моє покликання?». Оцінюйте себе за наслідками своєї діяльності: добрі наслідки свідчать про ваші переваги. Не звинувачуйте інших, якщо у вас щось не вдається, шукайте причину в самому собі. Правильно сприймайте критику, пам'ятайте: ворог ваших вад — ваш найкращий друг. Не вірте людям, які завжди хвалять. Майте мужність визнати справедливу критику, і ви матимете справжніх друзів.

*Інформаційний лист «Поради з підвищення самоповаги»:*

1. Пам'ятайте про свої позитивні риси, замість того, щоб пам'ятати погане.

2. У всьому, що робите, намагайтеся знайти позитив. Привітайте себе з цим успіхом.

3. Постійно згадуйте свої успіхи.

4. Пробачте собі помилки. Ми можемо ставитися до себе дуже суворо, але все-таки робимо їх. Визнайте свою помилку й адекватно компенсуйте збитки. Не перекладайте провину на інших — це ознаки безсилля. Так само не перегинайте палицю, обвинувачуючи у всьому тільки себе.

5. Ставтеся до себе добре. Пам'ятайте: той хто любить себе, виглядає краще, має міцне здоров'я.

6. Визнайте себе таким, яким ви є, — унікальним, оригінальним, людяним.

7. Живіть сьогоднішнім днем, і ви отримаєте більше задоволення від життя.

*Вправа «П’ять добрих слів»*

Мета: отримання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки, самопізнання.

Інструкція. (Учасники діляться на 2 підгрупи) Кожен з вас має обвести свою руку на аркуші і на долоньці написати своє ім'я. Потім ви передаєте свій аркуш сусідові праворуч, а самі одержуєте малюнок від сусіда ліворуч. В одному з «пальчиків» отриманого чужого малюнка ви пишете якусь привабливу, на ваш погляд, рису її власника. Інша людина робить запис на іншому пальчику тощо, поки аркуш не повернеться до власника.

Рефлексія: які почуття у вас виникли, коли ви читали написи на своїй «руці»? Чи всі ваші переваги, про які написали інші, вам відомі?

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 4**

**Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів**

Мета тренінгу: опанування педагогами прийомів ефективного спілкування через ігрові методи навчання й техніку активного слухання.

*Інформаційне повідомлення*

Спілкування людей між собою — надзвичайно складний процес. Неефективність у спілкуванні може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю певного комунікативного уміння. Труднощі, які виникають у спілкуванні в конкретній ситуації, можуть бути спричинені недостатнім самоконтролем, наприклад через невміння впоратися з перевантаженням, імпульсивністю, агресією тощо. Кожний з нас вчиться володіти собою, набуваючи досвіду, часто на помилках і розчаруваннях.

*Вправа «Комунікативна майстерність»*

Психолог пропонує учасникам оцінити свої комунікативні навички і уміння. Ведучий малює на дошці (чи вивішує заздалегідь підготовлений малюнок) «сходи комунікативної майстерності». Лівий край — майстер комунікації, правий — рівень майстерності. Завдання — знайти своє місце на цих сходах і стати туди, відповідно до своїх міркувань. По завершенню роботи учасники групи обговорюють вправу.

*Вправа «Візуальне відчуття»*

Мета: удосконалення перцептивних навичок сприйняття й представлення один одного.

Хід вправи. Усі сідають колом. Ведучий просить, щоб кожен уважно подивився на обличчя інших учасників. Через 2—3 хв. всі закривають очі і намагаються уявити собі обличчя інших учасників групи. Впродовж 1—2 хв. потрібно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося найкраще уявити (запам'ятати). Після виконання вправи група обговорює свої відчуття й повторює вправу. Завдання: кожний учасник групи намагається відтворити в пам'яті якомога більшу кількість облич учасників тренінгу.

*Вправа «Дискусія»*

Мета: досягнення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

Хід вправи. Група поділяється на трійки. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого і німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні — зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого»: він може говорити і бачити; третій — «сліпого і німого»: він здатний тільки чути і показувати. Усій трійці пропонують завдання, наприклад, домовитися про місце, час і мету зустрічі.

*Вправа «Так»*

Мета: удосконалення навичок емпатії і рефлексії.

Хід вправи. Група поділяється на пари. Один з учасників говорить фразу, що виражає його стан, настрій чи відчуття, інший ставить йому запитання, щоб з'ясувати деталі. Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на запитання учасник одержує три позитивні відповіді — «так».

*Вправа «Передавання руху по колу»*

Мета: удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні, розвиток уяви та емпатії.

Хід вправи. Усі сідають у коло. Один з учасників групи починає діяти з уявним предметом так, щоб його можна було продовжити. Сусід повторює його дію і продовжує вправу. У такий спосіб предмет обходить коло і повертається до першого гравця, який називає переданий йому предмет і кожен з учасників називає, у свою чергу, що передавав саме він. Після обговорення вправа повторюється ще раз.

Психолог: Численні дослідження показують, що успіх людини, яка працює в сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана з відсутністю комунікативних навичок спілкування, з труднощами їх практичної реалізації (стомлення, неуважність, умови діяльності, особливості ситуації). На підтвердження сказаного ведучий аргументовано наводить випадки, коли учасники дискусії пропускали висловлювання інших чи спотворювали предметні позиції під час відтворення розмови з пам'яті.

*Вправа «Диспут»*

Мета: відпрацювання навичок активного слухання.

Хід вправи. Учасники поділяються на дві команди. За допомогою жереба з'ясовують, яка команда яку позицію займатиме з певного питання, наприклад: прибічники засмаги, паління, роздільного харчування і ті, що проти цього.

Члени команд по черзі висловлюють аргументи на користь певної точки зору. Обов'язковою вимогою для учасників гри є підтримка думок суперників і розуміння аргументації. У процесі диспуту той з членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати «угу-підтакуванням» і «луною», ставити уточнювальні запитання, якщо зміст аргументації недостатній, у такому разі можна використати парафраз. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволено висловлювати лише після того, як той, хто виступає, просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «так, саме це я і мав на увазі»).

Ведучий стежить за виступами і за тим, щоб учасники диспуту підтримували висловлювання, використовуючи при цьому відповідні реакції. Можна давати пояснення типу «так, ви мене зрозуміли правильно», при цьому повторивши слова співрозмовника, і переконатися в правильності розуміння висловленої думки. Ведучий намагається застерегти учасників диспуту від спроб продовжувати і розвивати думки співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

По закінченню ведучий коментує хід вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафразу вдалося домогтися уточнення позицій учасників диспуту.

Орієнтовні запитання для обговорення:

Які труднощі постали перед вами під час розмови?

Чи були випадки, коли після парафразу відбувалося уточнення позиції?

Кому з учасників не вдалося зрозуміти іншого?

*Вправа «Карусель»*

Мета: формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакт, розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання.

Хід вправи. У вправі організовують серію зустрічей, причому щоразу — з новою людиною. Завдання: легко вступити в контакт, підтримати розмову і попрощатися. Члени групи шикуються за принципом каруселі, тобто обличчям один до одного, й утворюють два кола: внутрішнє нерухоме і зовнішнє рухоме.

Приклади ситуацій:

* Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але досить довгий час не бачили. Ви дуже раді цій зустрічі .
* Перед вами незнайома людина. Познайомтеся з нею .
* Перед вами маленька дитина, вона чогось злякалася. Підійдіть до неї і заспокойте її.
* Після тривалої розлуки ви зустрічаєте коханого (кохану), ви дуже раді зустрічі . Час на встановлення контакту і проведення бесіди 3—4 хв. Потім ведучий дає сигнал, і учасники тренінгу переходять до наступного учасника.

*Вправа «Остання зустріч»*

Мета: удосконалення комунікативної культури.

Хід вправи. Уявіть собі, що заняття вже закінчилися, і ви маєте попрощатися. Але чи встигли ви сказати один одному те, що хотіли? Може бути, що ви забули поділитися з групою своїми переживаннями? Можливо, є людина, думку якої про себе ви хотіли б почути? Чи хочете ви подякувати комусь за щось? Зробіть це «тут і тепер».

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 5**

**Я крокую до майстерності**

Мета: сформувати в вчителя впевненість у професії, вчити діяти та спілкуватися, стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал педагога.

*Вправа «Сповідь учителя»*

Активізація уваги учасників:

Я щоранку заходжу у клас,

На дитячих обличчях – усміх.

Чого варта я, діти, без вас?

Ви – натхнення моє, мій успіх!

За плечима – минулі роки,

Але й досвід прийшов із літами.

Що я варта без вас, малюки?

Я безмежно люблю вас, я з вами!

Щоб любові вогонь не згас,

Щоб віддать дітям серце і душу,

Я щоранку заходжу у клас:

Я – учитель, я вчити мушу!

*Вправа «Мій герб»*

Всім пропоную на спеціальному аркуші паперу намалювати уявний герб, в якому буде розкрита особистість кожного. Після завершення завдання кожен учасник представляється і по черзі розповідає про свій герб і пояснює чому намалював його саме таким. Наприклад, якщо людина любить музику, то вона може зобразити себе у вигляді ноти чи якогось улюбленого інструмента.

*Вправа «Урок»*

Робота в 3 групах. На аркуші А – 1 вертикально записуємо слово «урок».

Шляхом вільного висловлювання запишіть слова, які асоціюються з уроком, що починаються з літер «у», «р», «о», «к». Це можуть бути іменники, прикметники, дієслова. У кожного різні відчуття щодо однієї й тієї самої речі.

*Вправа «Портрет ідеального вчителя»*

Робота в 3 групах:

1 групі дається завдання створити портрет невдалого і неуспішного вчителя, вказавши на його помилки і причини такого становища.

2 група описує вчителя успішного і створює його портрет з перевагами, завдяки яким він став успішним.

3 групі потрібно від імені міністерства освіти і науки України запропонувати щось нове щодо структури, змісту освіти, методів і прийомів навчання, поглядів на урок, ролі вчителя в процесі набуття учнями знань.

Кожна група зачитує і захищає свого вчителя і свій список. У кінці ми виділяємо, які помилки не потрібно допускати у своїй роботі, щоб не стати поганим вчителем – спеціалістом, а чому потрібно вчитися, щоб стати успішним педагогом.

Обговорення: Звичайно, навіть у найуспішнішого вчителя були кризи і поразки та ті факти, які ставили його у глухий кут, але не той вчитель успішний, який не припускається помилок, а той, хто зробивши помилку, не опускає руки, а проаналізувавши їх, зміг прийняти і вдосконалити їх у своїй творчій роботі з учнями. Не бійтеся робити помилки, найголовніше вмійте з них виносити для себе правильні висновки.

*Вправа «Педагогічна майстерність»*

Розв’язання педагогічних ситуацій:

Педагогічна ситуація №1. Ви почали вести урок, всі учні заспокоїлись, настала тиша, і раптом в класі хтось голосно засміявся. Ви здивовано подивились на того учня. Він, дивлячись вам прямо у вічі, заявив: „Мені завжди смішно дивитись на вас і хочеться сміятись, коли ви починаєте заняття”. Як ви відреагуєте на це? Виберіть і поясніть правильний варіант із запропонованих нижче.

„Ось тобі й на”, „А що тобі смішно?”, „Ну й ради Бога”, „Ти що, дурний”,

„Люблю веселих людей”, „Я радий(а), що створюю у тебе веселий настрій”.

Запропонуйте свій варіант.

Педагогічна ситуація №2. На початку заняття або вже після того, як ви провели декілька занять, учень робить заяву: „Я не думаю, що ви як педагог зможете нас чогось навчити”. Ваша реакція:

„Твоя справа – вчитися, а не вчити вчителя”.

„Таких, як ти, я, звичайно, нічому не зможу навчити”.

„Може тобі краще перейти у інший клас або вчитися у іншого вчителя?”

„Ти просто не хочеш учитися”.

„Мені цікаво знати, чому ти так думаєш ? ”

Педагогічна ситуація №3 «Хто зайвий?» Один із учнів постійно порушує дисципліну. Нарешті ви, втративши терпіння, наказуєте йому залишити клас. А ви не маєте права вигнати мене з класу. Я не вийду, - говорить учень. Ви наполягаєте на своєму.

Погрожуєте, що інакше клас залишите ви. Нагадуєте учневі, що в нього є не лише права, а й обов’язки. Запропонуйте свій варіант.

*Вправа «Серцеведення»*

А зараз поговоримо про те, без чого вся наша праця була б даремною, без чого ми ніколи не досягнемо успіхів у спілкуванні з дітьми.

— Як ви гадаєте, про що йтиме мова?

Думки вголос.

Демонструється епіграф: «Той шлях, який веде до серця людини, є найкоротшим».

Чи можемо говорити про любов, якщо їй немає де перебувати? І де «житиме» терпіння, якщо його помешкання зачинене? Щоб не розгубити ці та інші чесноти Душі, потрібно створити для них сад, який називається Серцем!

—Я бачу, що всі ви прийшли в школу за покликанням душі.

—У світі існує безліч словників, але немає словника Серця. Давайте спробуємо створити його.

Серце яке? (Добре, щире, миле, ніжне, гаряче, чесне, палке, любляче, вірне, холодне, кам'яне, материнське, всепрощаюче, багатостраждальне, далекоглядне, віддане, символічне, усміхнене, зажурене, розумне, чуйне, дбайливе...).

Що може робити Серце? (Любити, прощати, сумувати, страждати, боліти, радіти, вітати, хвилюватися, журитися, берегти, шанувати, дарувати, зігрівати, турбуватися, віддавати, ненавидіти, передбачати...).

- У кожному Серці повинні бути краса і велич Любові, натхнення Віри, відродження Доброти, гордість і суворість Обов'язку, торжество Справедливості, квіти Вдячності, сльози Співпереживання, посмішка Радості, піднесеність Відданості, іскра Щирості, легкість Покаяння, нива Благородства...

Одного разу вирішив янгол віддати своє янголятко до школи. Взяв він його, і полетіли вони до величезної будівлі. «Треба вибрати вчителя від Серця і з янгольським терпінням, адже янголятко моє ще зовсім не янгол, воно — невгамовний пустун з непокірним характером...».

У класній кімнаті вчителька сиділа перед учнями, заклавши ногу на ногу, милувалася своїми нігтями. На кожному з них було намальоване маленьке сердечко. У той же час пильно слідкувала за учнями, які виконували контрольну роботу, і павиним криком припиняла будь-яку спробу списування.

«Ханжа... Не від Серця вона...».

У наступному класі учень записував на дошці речення, яке диктував учитель: «Найголовнішого очима не побачиш, пильне тільки Серце». Учень помилився і написав «Серце».

— Скільки разів тобі пояснювати!.. Дай щоденник... Двійка!

«Неук... Не від Серця він...».

Заглянув янгол до наступного класу — там учитель проводив урок математики.

— Порахуйте, скільки разів постукає Серце протягом доби, якщо за одну хвилину воно стукає 56 разів.

Один учень, не вираховуючи, зразу вигукнув:

—80 640 разів... А за тиждень — 564 480 разів.

Діти ахнули. А вчитель грубо перебив учня:

— Як ти смієш викрикувати з місця, та ще й без мого дозволу!

«Грубіян... Не від Серця він».

Янгол сумно подумав, залишаючи будівлю школи: «Усі згадують про Серце, але жити Серцем не хочуть...».

Засумували вчителі.

— Можливо, врятує Мудрість? — сказали вони.

І знайшли Мудреця, який сидів у печері.

— О, Мудрецю, — почали благати вони, — вкажи нам шлях до Сердець наших учнів!

Сказав їм Мудрець:

— Дам вам шлях до Сердець ваших учнів, але віддайте мені натомість дар ваш! Учителі перезирнулися: якого дару від них вимагає Мудрець? Тоді Мудрець сказав: Якщо в когось є роздратування, дай мені роздратування. Якщо в когось є гнів, дай мені гнів. Якщо в когось є жорстокість, дай мені жорстокість. Якщо в когось є грубість, дай мені грубість. Якщо в когось є сумнів, дай мені сумнів. Якщо в когось є ненависть, дай мені ненависть. Якщо в когось є злоба, дай мені злобу. Якщо в когось є страх, дай мені страх. Якщо в когось є зрада, дай мені зраду. Якщо в когось є забобони, дай мені забобони. Якщо в когось є сарана думки, дай мені сарану думки. А якщо дасте пригорщу дурних звичок, я прийму і ці запилені брязкальця. Але не забудьте, чого вартий той, хто відніме раз подароване. Отже, я прийняв увесь бруд вашого Серця, і Воно стає чистим. А вам відкриваю Мудрість: шляхом до Серця учня є чисте Серце вчителя! І нехай кожен педагог скаже:

Я — Вчитель.

Я — Любов і Відданість, Віра і Терпіння.

Я — Радість і Спів-радість, Страждання і Спів-страждання.

Я — Істина і Серце, Совість і Благородство.

Я — Той, хто Шукає і Дарує, Вбогий і Багатий.

Я — Вчитель і Учень, Вихователь і Вихованець.

Я — Той, хто Прокладає Шлях, і Художник Життя.

Я — Захисток Дитинства і Колиска Людства.

Я — Посмішка Майбутнього і Факел Сущого.

Я — Вчитель від Бога і Співробітник у Бога.

Молюсь тобі, серце моє, дай мудрості осягати моменти істини в житті дітей!

— Шановні колеги, я гадаю, що поради Мудреця ви будете втілювати у своїй професійній діяльності.

*Вправа «Метод прес»*

Підсумовуючи роботу на сьогоднішньому занятті, закінчіть думку:

Сьогодні мене вразило…

Сьогодні мені згадалося…

Мені запам’яталося …

Мене дратувало …

Мені було цікаво …

Мене порадувало ...

Спілкування було …

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 6**

**«Я – ідентифікація з педагогічною роллю»**

Мета: зниження емоційного напруження, розвиток здатності розуміти емоційний стан іншої людини й уміння адекватно висловлювати свій.

*Вправа «Знайомство»*

Активізація учасників тренінгу

Усі учасники стають в одне спільне коло. По черзі, починаючи з тренера, кожному учасникові потрібно назвати себе й сказати щось позитивне про себе. Фразу можна запропонувати розпочати словами: "Мене звати... Моя краща подруга (друг) про мене сказала (в) б (би), що я..."

*Вправа «Хто я?»*

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого "Я" з усіма перевагами та недоліками.

За допомогою інтерактивного методу "мозкової атаки" (записувати кожну ідею чи пропозицію, яка спала на думку, не розмірковуючи); 10 разів відповісти на запитання "Хто я?", використовуючи характеристики, риси, інтереси й почуття для опису себе, починаючи кожне речення із займенника ("Я..."). Потім зробити розподіл відповідей на "+" і "-". Замінити негативні прикметники на більш позитивні, але таким чином, щоб речення не втратило правдивості.

*Вправа «Автопортрет»*

Мета: самосприйняття.

Під тиху музику намалювати символічний автопортрет, тобто піктограму. Дати незвичайний заголовок малюнку. Виконані портрети вивішуються тренером на дошці. Учасники аналізують бачення кожного малюнка, відчуття, настрій, емоції, які він викликає, вказують, кому він належить. Обговорення заняття.

*Вправа «Усі люди різні, і кожна людина унікальна»*

Запропонувати учасникам навчитися розпізнавати процеси, які часто заважають усвідомленню унікальної неповторності кожної людини. До таких понять належать: стереотип, упереджене ставлення, дискримінація.

Стереотип - усталене слово або словосполучення, яке відображає впевненість у тому, що група людей характеризується певними подібними якостями і члени групи не мають індивідуальних відмінностей.

Упереджене ставлення - думка, часто несприятлива, про предмети або людей, яка складається ще до того, як були розглянуті всі аспекти. На відміну од стереотипу, упереджене ставлення відображає вже повніше ставлення до певних предметів або людей і представлене, як правило, у вигляді складного речення.

Дискримінація - неоднакова взаємодія з людьми за ознакою їхнього віку, релігії, походження, національності, фізичних вад, статі, соціальної стратифікації, раси тощо. На відміну од стереотипу й упередженого ставлення до предметів або людей, дискримінація обов'язково пов'язана з конкретними діями.

*Вправа «Асоціації»*

Мета: показати учасникам групи, що кожна людина - індивідуальність.

Вправа "Асоціації" сприяє також швидкому знайомству учасників та підвищенню відчуття їхньої власної цінності. Усі члени Т-групи сидять колом. Кожний по черзі, починаючи зліва від ведучого, сідає на стілець у центрі й повертається обличчям до кожного й одержує асоціацію, яка виникає у даний момент. Це може бути асоціація із квіткою, спорудою, природним явищем, літературним героєм тощо. Але заборонено оцінювати людину: товстий, худий, злий тощо. Наприклад: жінка - голуба хвиля, Дюймовочка, загадка, холодний вітерець, лисичка; чоловік - молодий дуб, пан отаман, грозова хмара, трактор, директор...

Після того відбувається обговорення, під час якого учасники починають розуміти, що сприймання чи виникнення асоціації відбувається у зв'язку з проблемами, соціальним досвідом тієї людини, у якої вони виникають. Учасники тренінгу розповідають про свої переживання. Усе це сприяє пізнанню та об'єктивному оцінюванню свого "Я".

*Вправа «По той бік дороги»*

Ця вправа допомагає виявити, наскільки толерантною є група. Не слід оцінювати чи засуджувати погляди інших, варто підкреслювати, що кожен може мати свої погляди, з якими можна погоджуватися чи ні. Засуджувати можна лише дискримінаційні чи насильницькі дії. Утім, часто невизнання цих відмінностей призводить до конфліктів. Більшість "конфліктів позицій" не мають рішень, які б влаштували обидві сторони. Тож важливіше шукати спільні інтереси чи потреби учасників.

Запросити учасників стати посередині кімнати. У центрі проходить уявна дорога. Тренер називає певні твердження. Ті учасники, які погоджуються з цими висловами, мають перейти на праву сторону "дороги", а ті, хто не погоджується - на ліву. При цьому слід, щоб учасники звернули увагу на те, хто з ними по один бік дороги.

— У мене в дитинстві було прізвисько.

— Я маю старшу сестру.

— Важливо під час спілкування завжди уникати сварок і конфліктів.

— Я не бачив жодної серії "Району Мелроуз".

— Дуже легко спілкуватися з людиною, в якої високе самооцінювання.

— Я люблю морозиво.

— У конфлікті завжди можна визначити "сторону, яка має рацію" і "сторону, яка не має рації".

— Я не люблю відпочивати на морі.

— Мене дратують люди, які нав'язують свої погляди.

— Я люблю читати детективи.

— Мені з власного досвіду знайомий внутрішній конфлікт, зумовлений, з одного боку, бажанням добре поїсти, а з іншого боку - бажанням мати стрункий стан.

— Я хочу одержати задоволення від цього тренінгу. Провести обговорення тверджень у формі дискусій.

*Вправа «Воскова свічка»*

Вправа на відвертість та довіру. Станьте у тісне коло. Бажаючий стає у центр кола, замружує очі й дозволяє групі похитати себе, тримаючи за плечі й верхню частину тулуба. Це може бути рух за годинниковою стрілкою або навпаки чи хитання з одного боку в інший. Стопи ніг того, хто стоїть у центрі, не повинні відриватись од підлоги. Цю процедуру проробляють усі.

Обговорення:

Як ти почувався, коли був у центрі кола?

Про що думав, коли був членом групи і гойдав інших? Якого набув досвіду?

Чи є відмінності в поведінці групи залежно від того, хто є в центрі кола?

Який висновок можна зробити про групу та її членів?

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 7**

**«Чудова професія»**

Мета: формувати позитивну мотивацію до вчительської професії; розвивати вміння встановлювати комунікативний контакт з іншими, сприймати і розуміти емоційний стан іншої людини;

*Вправа «Чарівна паличка»*

У тренера в руках «чарівна паличка», яку він зі словами привітання і побажань на сьогодні передає будь-кому з учасників тренінгу. Той, у кого “чарівна паличка”, теж передає її із словами привітання і побажання наступному учаснику. І так продовжується доти, доки всі учасники не привітаються.

*Вправа «Мікрофон»*

Мета: заняття емоційного напруження, позитивне налаштування на заняття.

Хід вправи: учасникам тренінгу пропонується продовжити речення:

- Якби мій настрій мав колір, то він би був…

- Якби мій настрій міг звучати, то він би зазвучав, як…

- Якби мій настрій оцінити за 10-бальною шкалою, то він відповідав би…

Замість мікрофона використовуємо маркер. Висловлюються всі учасники тренінгу.

*Вправа «Електропотяг»*

Мета: навчити педагогів приймати і передавати невербальну інформацію, формувати мімічну та пантомімічну виразність.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам об’єднатися в пари і стати один навпроти одного.

- Уявіть, що ви і ваш партнер їдете в різних вагонах електропотягу. Вам потрібно йому щось повідомити, але вас не чути через товсте скло та шум потягу. Спробуйте передати те, що хотіли, за допомогою міміки та пантоміміки, і одержіть відповідь.

Потім учасники тренінгу міняються ролями.

Рефлексія: що було важче, донести чи сприйняти інформацію?

*Вправа «Сунична галявина»*

Мета: швидке зняття втоми, відновлення працездатності.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам:

- Сядьте зручно на стілець. Закрийте очі, прийміть зручну позу. Зробіть декілька глибоких вдихів і видихів. Після цього уявіть собі суничну галявину так, ніби вона перед вами. Суниці дозріли, вони навколо вас скрізь. Галявина схожа на зелений килим, оздоблений червоними коштовностями, на якому яскравим блиском світяться маленькі крапельки роси. Побудьте на цій суничній галявині. Відчуйте пахощі цвітіння лісових трав. Скуштуйте свіжої ароматної суниці. Робіть на галявині те, що вам хочеться… Або нічого не робіть, просто побудьте там скільки вам захочеться…

Рефлексія: після повернення з галявини поділіться своїми враженнями.

*Вправа «Позитивне мислення»*

Мета: навчитися брати відповідальність за своє життя і формувати на цій основі позитивне мислення.

Хід вправи: психолог пропонує учасникам об'єднатися в пари. Після цього особа А повинна згадати випадок, коли її несправедливо образили, а особа Б повинна довести, що особа А могла би уникнути цього, якщо б поводилася по-іншому, а також особа Б повин­на допомогти зрозуміти особі А, який позитивний досвід вона здобула. Через 3 хв. — зміна ролей.

Рефлексія: як ви себе почували в ролі А і в ролі Б? Які емоції ви переживали? Чи вдалося вам набути нового життєвого досвіду?

Психолог. Одним із способів прийняття себе є поглиблення, усвідомлення своєї вартості. Кожна людина має свої сильні сторони і саме на них повинна заснувати спілкування з іншими, проте іноді люди навіть не здогадується про свої переваги. Якщо ви з'ясуєте власні сильні сторони, то збільшите самоповагу і поглибите прийняття себе іншими.

*Вправа «Прохання — відмова»*

Мета: тренувати навички відповідальної поведінки.

Хід вправи: учасники об'єднуються в три підгрупи. Кожна підгрупа отримує картку з ситуацією. Через 10 хв. учасникам потрібно запропонувати кілька варіантів відповідальної поведінки в поданій ситуації. Необхідно попросити не принижуючись і відмовити не образивши. Ситуації бажано подати у формі рольової гри. Провести обговорення варіантів відповідей з урахуванням ознак відповідальної поведінки.

Ситуація 1: «вчитель — учень». Учень хоче скласти переатестацію, а вчитель не може її зараз прийняти.

Ситуація 2: «вчитель — вчитель». Колега перед уроком просить вас замінити його, а ви на цей час мали свої плани.

Ситуація 3: «вчитель — адміністратор». Вчитель звертається до директора з проханням про збільшення навантаження, а директор відмовляє.

Що для вас легше було зробити — відповідально попросити чи відповідально відмовити? Що вам потрібно, щоб поводитися відповідально?

*Вправа «Мій портрет у променях сонця»*

Мета: сприяти позитивному сприйняттю «Свого Я».

Хід вправи: психолог учасників подумати і відповісти на запитання: «Чому кожен з вас заслуговує на повагу?». Потім кожен малює сонце, у центрі сонячного кола пише своє ім'я або малює свій портрет, а вздовж сонячних променів записує свої позитивні риси. Психолог наголошує: «Постарайтеся, щоб сонячних променів було якнайбільше». Бажаючі зачитують список своїх рис, чіпляють своє сонце на дошці, діляться своїми почуттями і враженнями від вправи.

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 8**

**«Стрес – не проблема!»**

Мета:з'ясувати вплив стресових ситуацій на організм і психіку людини, оволодіти елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу, розвивати навички подолання негативних емоційних станів.

*Вправа «Привітання»*

Мета: встановити контакт між учасника­ми та налаштувати на роботу у групі.

Один з учасників говорить привітання або комплімент приблизно у такій формі: «Привіт усім, у кого в цей момент хороший настрій!» Ті, кого стосуються ці слова, разом відповіда­ють: «Привіт!». А якщо було сказано комплі­мент, то ті з учасників, які вважають, що це стосується їх, відповідають: «Дякую!» Вправа повторюється кілька разів, а потім правила змінюють. Тепер привітання мають звучати так: «Добридень тим, хто добрий і справедли­вий!» чи комплімент: «Чудово виглядають усі хитрі й завбачливі». Вислів має містити якусь позитивну характеристику стану, рису характеру тощо. Ті учасники, які, на їхню думку, мають названу рису, повинні хором говорити «привіт» чи «дякую» залежно від того, що це було: привітання чи комплімент; а решта учасників — мовчать.

*Вправа «Я відчуваю»*

Мета: уточнення почуттів присутніх на тренінгу.

Учасники тренінгу по колу продовжують вислів «Сьогодні я відчуваю...».

*Інформаційне повідомлення «Стрес»*

Учасники об'єднуються у дві групи за принципом: квіточка, метелик. їм надається ін­формація на аркушах А4, яку вони вивчають у своїх групах, а після цього обмінюються двома учасниками й розповідають, про що щойно дізнались.

Приклад інформації

Стрес може бути корисним і руйнівним. Так, поряд зі стресорами, спільними для всіх людей, у діяльності педагога є професійні стрес-чинники: відповідальність, необхідність бути спостережливим, постійно підтверд­жувати свою компетентність, а також тимча­сова мінливість діяльності.

Щоденна робота педагога є досить ве­ликим навантаженням на психіку, тому що постійно перед ним постають нові і складні завдання, без часу на обмірковування. Ма­буть, тому майже третина вчителів вважає навчання «стресовим заняттям». До 80 % педагогів перебувають у досить напруже­ному стані. Усе це негативно впливає на діяльність педагога, призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, «професійного вигорання». Тому стресам варто протидіяти. Стрес можна послабити або взагалі усунути з нашого життя, змінивши своє ставлення до реальності, управляючи своїми думками. Наш розум має надзвичайну силу, яку пот­рібно спрямувати на ослаблення стресу, а не на його посилення. Ви відчуваєте стрес у тому випадку, коли переконали себе в цьому. Ви безпорадні тільки тоді, коли почуваєтеся безпорадним. Ви потрапляєте в ситуацію, з якої нема виходу, коли ви вирішили, що виходу нема.

Змінюючи думки, сподівання, настано­ви, ви вчитеся жити без стресу. Змінюючи себе, ви обов'язково відчуваєте, що змінилися люди і події, які раніше викликали у вас стрес.

Було б неправильно вважати, що навко­ло вас існує певне стресове середовище, що хоче занапастити вас. Стресовий стан визна­чається тим, як ви реагуєте і що говорите, а не тільки зовнішніми чинниками, які викли­кають стрес. Доречним у цьому випадку буде згадати слова відомого російського письмен­ники Л. Толстого: «Людина розумом може і повинна позбутися того, що її турбує».

*Вправа «Автобіографія за 45 секунд»*

Мета: переживання невід­повідності бажаного і можли­вого як стресових відчуттів.

Учасникам дають завдан­ня коротко написати свою біографію, в якій було би все про них зрозуміло. Після цьо­го ведучий повідомляє, що час для розповіді — 45 с. Реально ніхто не вкладається в цей час так, щоб розказати про себе достатньо.

Рефлексія**:** проводиться об­говорення результатів і обмін почуттями.

*Вправа «Лист до себе»*

Мета: розслаблення.

Ведучий: Комусь краще допоможе впора­тися зі стресом перенесення своїх хвилювань на папір. Напишіть собі листа. Довірте паперу все, що відчуваєте й думаєте. Цей спосіб має ту перевагу, що мова листа коротка й логічна. Зма­льовуючи в листі ситуацію, починаєш швидше розуміти проблему, ніж у розмові. Лист можна одразу знищити або сховати і перечитати, коли знову почнуть хвилювати травматичні події. Ви згадаєте свій стан і зрозумієте, що зможете з ним впоратися, як і минулого разу.

*Вправа «Хочу. Мушу. Вирішую»*

Мета: усвідомлення учасниками факту свого існування, формування вмінь самоаналізу.

Інструкція. Напишіть 10 або більше речень, які б починалися зі слів «Я хочу...» (час роботи 5 хв) аналогічно з реченнями «Я мушу...» і «Я повинен...». А тепер напишіть про самостійні рішення, які приймаєте «тут-і-тепер».

*Вправа «Книга мого життя»*

Мета: релаксація.

Інструкція. Сядьте зручно. Зробіть кілька спокійних вдихів під вислів «мені добре». Заплющте очі, уявіть собі білий екран, на якому будуть послідовно змінюватись картини. Ось перед вами дерево великим планом, яке поступово віддаляється, ось хмари, що повільно пливуть і теж зникають, здається, ваш погляд на чомусь затримується..., дайте волю своїй уяві...

Кожний подумки повертається до свого дитинства. А дитинство та казка нерозлучні, як нерозлучні річка і береги, сонячне світло і день, квітка і земля, ніч і місяць. Кожний любив слухати казки, і ви можете знову і знову згадати, як ви всім серцем співчували та співпереживали з головним героєм, проходячи разом з ним через усі випробування та радіючи за нього та за його успіхи. Кожний любив не раз гортати сторінки книги, вкотре розглядаючи малюнки з казковими героями.

Ви можете переглянути іншу книгу — книгу вашого життя, і знайти в ній найцікавіші сторінки. Згадайте себе сімнадцятирічним (про що мріяли, ким хотіли стати). Похваліть себе за кожну удачу, за кожний успіх. Ви доклали зусиль, виявили здібності, у вас щось вийшло — і це чудово. Перегорнемо наступну сторінку. На цих сторінках ви бачите себе радісною і щасливою, впевненою і задоволеною людиною, яка легко долає труднощі й досягає успіху в своїх справах. Іноді вам трапляються сторінки, де ви бачите свої колишні поразки, невдачі, де ви когось образили або образили вас, де вас роздирає гнів, клекоче обурення, мучить почуття провини, страху, образи. Ви можете вирвати ці сторінки зі своєї книги, зробивши з них паперові літачки, та пустивши їх за вітром, помахавши їм рукою, попрощавшись з ними назавжди. Або ви можете залишити їх та подякувати кожній ситуації за те, що отримали в ній уроки життя, бо не можна навчитись жити без труднощів.

Скажіть «дякую» всім своїм учителям — життєвим проблемам і труднощам, за можливість порівняти і зрозуміти стан злету та падіння, неприємності й радощі, гіркоту поразки й радість перемоги. Без неприємностей ми дуже швидко звикли б до радощів життя і воно було б нудне та нецікаве. Подякуйте всім, хто колись вас образив, знехтував, відмовив, — вам було боляче, проте ви духовно піднялись на одну, а може, на кілька сходинок.

А тепер погортайте свою книгу знову вперед і поверніться у сьогоднішній день, у цю годину, у цю кімнату. Зробіть глибокий вдих та енергійний видих під вислів «Я бадьорий» і розплющте очі.

Рефлексія: ви мали змогу перегорнути книгу свого життя. Поділіться своїми думками, враженнями та дайте відповідь на запитання:

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 9**

**«Стрес – не проблема! Саморегуляція психічного стану»**

(продовження)

*Вправа «Знайомство»*

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Учасники сідають у коло. Кожен називає своє ім'я та продовжує речення «Я найбільше люблю...».

Експрес-опитування Ведучий. Ми вже досить довго говоримо про стрес, кожен з нас вкладає свій змісту це поняття. Дайте відповідь на такі запитання

* Що таке стрес?
* Чи були у вас стресові ситуації?
* Які емоції вас супроводжували?
* Як ви поводилися?

*Інформаційне повідомлення «Подолання стресів»*

Людині постійно доводиться долати труд­нощі, однак далеко не всі вони впливають на психіку та викликають стрес. Зберігати рівний настрій і внутрішню гармонію дозволяє психо­логічна стійкість особистості. Психологічну стійкість підтримують внутрішні (особистісні) і зовнішні (міжособистісні) ресурси.

Внутрішні ресурси: погодженість реаль­ного і бажаного «Я» особистості, са­моповага (оцінка цієї відповідності випливає з порівняння уявлень про себе: який я є насправді («Я»- реальне) і яким я хотів би бути («Я»- ідеальне), відповідність досягнень прагненням, відчуття сенсу життя, усвідомлення діяльності й поведін­ки; віра в досяжність поставлених завдань, упевненість у тому, що все, що з людиною відбувається, є наслід­ком власних зусиль і вчинків, екстравертованісгь—особистісна характе­ристика, що визначає спрямованість інтересів на навколишній світ. Доб­ре фізичне здоров'я, витривалість, уміння використовувати ефективні способи подолання стресу (розслаб­лення, позитивне мислення), висо­кий рівень психолого-педагогічної культури.

Зовнішні ресурси: міжособистісна і со­ціальна підтримка — підтримка близьких, друзів, співробітників, їхня конкретна до­помога у справах. Це дає людині змогу здій­снювати емоційне розкриття, переживати почуття згуртованості. Важливим є також збереження або бажання зміни статусу — сі­мейного, посадового, соціального.

Індивідуальні особливості, які спричи­няють зниження стресостійкості: підвищена тривожність, ворожість, аутоагресія, емоцій­на збудливість, нестабільність, песимістичне ставлення до життєвої ситуації, тривалі нега­тивні переживання, замкненість; труднощі самореалізації; сприйняття себе як невдахи, внутрішньоособистісні конфлікти.

Знання ресурсів стійкості людини до стресів дає їй змогу усвідомлено працювати над собою запобігаючи їхній негативній дії.

*Вправа «Я переживаю стрес, коли...»*

Мета: привернути увагу до внутрішнього стану оточення, з'ясувати головні стресори присутніх.

Учасники об'єднуються у дві групи за прин­ципом: ромашка, троянда.

Кожна група учасників, враховуючи усі думки, на аркуші А4 пише листа на тему «Я переживаю стрес, коли...». На виконання — 5 хв. Після того, як обговорення завершить­ся, кожна група повинна презентувати свій аркуш.

Рефлексія: стреси, які виникають у жит­ті, можна уявити як коридори, якими тре­ба пройти: хто швидше, хто повільніше,, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно доведеться.

*Вправа «Місце спокою»*

Мета: розслаблення.

Матеріали:магнітофон, записи релаксацій­ної музики.

Ведучий. Сядьте зручно, заплющте очі. Спокійно вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви пливете на човні по морю, далеко від дому. Усі проблеми й турботи залишилися там, ви почуваєтеся вільно, на вас не тисне тягар відповідальності. Ваш човен вільно пливе по хвилях. Ви насолоджуєтеся почуттям спокою. Ви то підіймаєтеся на хвилі, то опускаєтеся. Ви відчуваєте приємне тепло сонячних хвиль. Ви спокійні й розслаблені. Ви відчуваєте своє дихання: вдих, видих... Теплий, м'який спокій розливається по всьому тілу. Ви дедалі спокій­ніші, вільніші... Ваш погляд зупиняється на маленькому острові. Вас манить туди, ви там шукаєте спокою, захисту, задоволення. Ваш човен наближається до острова. Уже мож­на розрізнити рослинність, пальми, пісок. І ось ви сходите на берег. Ви відчуваєте тепло піску — м'якого, приємного, ви лягаєте і від­чуваєте тепло, розслаблюєтеся... На губах у вас морська сіль... Ви дивитеся на хмаринки й відчуваєте тепло сонця. Тут ваша гавань. Насолоджуйтеся почуттям спокою, впевне­ності, тепла. Сюди ви зможете повернутися будь-коли. Це місце дасть вам упевненість, силу, безпеку. Попрощайтеся з цим місцем, настав час повертатися в реальність. Повільно розплющуйте очі,

*Вправа-проект «Правила душевної рівноваги»*

Мета: розвиток групової згуртованості.

Учасники об'єднуються у 3 групи за прин­ципом: грибочок, ягідка, горішок. Кожна з них повинна написати і презентувати проект: як зберегти душевну рівновагу в стресовій ситуації. Після обговорення кожна група пре­зентує свій проект. На вправу дається 10 хв.

Обговорення:

Чи можна ваш проект втілити у життя?

Що ви хотіли б змінити від сьогодні?

*Вправа-модель «Вчинки для позитивного майбутнього»*

Мета: самоаналіз, рефлексування. При­сутні об'єднуються у 3 групи за принципом: ведмедик, вовчик, лисичка. Кожна група, ма­ючи 15 хв, обговорює та створює модель свого позитивного майбутнього, враховуючи таке:

* 1. Визначте та запишіть 5 вчинків, які ви щоденно реалізуєте та які, як вам відомо, ведуть до бажаного майбутнього.
  2. Усвідомивши корисність цих вчинків, визначте, чому кожний з них є доказом певної риси.
  3. Зобразіть чотири вчинки, яких слід уникати, якщо ви не бажаєте пережити не­гативні наслідки.
  4. Пропишіть кроки, якими ви будете йти до позитивного майбутнього, якого ви прагнете внаслідок неучасті в цих чотирьох небажаних вчинках. Пропишіть просування до бажаного майбутнього по днях, тижнях, місяцях.

Після презентації групами своїх моделей пропонується обговорення:

— Чи можете ви додати до цього переліку те, що ви зараз робите чи бажали б припинити? Якщо ні, то що вам заважає? Запишіть п'ятий пункт.

Спільним для всіх цих учинків є те, що всі вони ведуть вас до бажаного майбутнього. Уявіть собі на деякий час те позитивне май­бутнє, яке ви створюєте, діючи таким чином. Переконайтеся в тому, що це — саме те, що ваше майбутнє «Я» бажає і цінує. Оцініть, як відсутність цих чинників привела б вас до небажаного майбутнього

*Вправа «Заспокойте своє тіло»*

Мета: розслаблення.

Матеріали:магнітофон, записи релаксаційної музики.

Ведучий. Необхідно викликати напружен­ня м'язів, потім — розслаблення та відчуття теплоти. Спочатку щосили напружте м'язи: рук, живота, ніг. Стисніть зуби, напружте обличчя. Потім відпустіть зуби, розслабте всі м'язи, наскільки це можливо. Виконайте цю вправу тричі. Тепер сконцентруйтесь на кож­ній частині свого тіла, починаючи зі ступнів. При цьому говоріть собі: «Мої пальці теплі та розслаблені...».

*Заключна рефлексія*

**Заняття № 10**

**«Психічне здоров'я вчителя»**

Мета: звернути увагу педагогів на важливість збереження їх психічного здоров’я; профілактика педагогічного вигорання.

Здоров’я є необхідною умовою активної жит­тєдіяльності, самореалізації і щастя людини, визначає потен­ціал людини. Воно формується і виявляється впродовж усього її життєвого шляху, одним із найважливіших етапів є період професійної діяльності.

Професія педагога вже давно вхо­дить до групи ризику розвитку невротичних, психосоматичних розладів.

Чинники, що впливають на стан здоров'я вчителів:

• підвищена тривалість робочого дня,

• високе психоемоційне напруження,

• професійна відповідальність за результати діяльності.

Урок, що в структурі робочого часу вчителя посідає основне місце, є тим головним навантаженням, яке ставить до його нервово-психічної сфери високі вимоги. При навантаженні 18—24 год. на тиждень учителі в середньому працюють 10—12 год. на день.

Робота педагога з батьками, учнями, колегами передбачає не лише професіоналізм, комунікативну культуру, компетентність, а й високу емоційну стійкість, уміння володіти собою, неупе­редженість, стриманість, толерантність.

*Вправа «Від 1 до 10»*

Розкриємо суть поняття «здоров'я»:

з — задоволений,

д достатній,

о оптимістичний,

р радісний,

о організований,

в веселий, впевнений,

я яскравий.

Оцініть наявність цих рис у себе за десятибальною системою. Що характеризує психічно здорову людину?

*Вправа «Колесо життя»*

Мета: визначити фактори, які впливають на здоров'я осо­бистості.

Існує дуже багато визначень поняття «здоров'я». В основу цієї вправи покладено концепцію здоров'я перших поселенців Канади, які сприймали життя як колесо. Відповідно до цього світогляду, все в житті має бути в гармонії. (Психолог подає інструкцію, малюючи схему колеса життя на дошці.)

Інструкція. Намалюйте велике коло на аркуші паперу, потім намалюйте маленьке коло в центрі великого й поз­начте його як центр. Намалюйте 8 спиць від центра до ве­ликого кола, кожна з яких прямо протилежна іншій і може продовжуватися за межами великого кола. Позначте кожну спицю так: духовна, інтелектуальна, екологічна, фізична, професійна, емоційна, соціальна, психологічна. Кінець і початок спиць позначте таким чином, щоб біля її центра були назви з негативним відтінком, тобто зі знаком «-», а біля великого кола — назви з позитивним відтінком, тобто «+»: духовна (неактивний — активний), інтелектуальна (самовдоволений — допитливий), екологічна (недбалий — дбай­ливий), фізична (нездоровий — здоровий), професійна (незадоволений — задоволений), емоційна (нестійкий — стійкий), соціальна (самотній — не самотній), психологічна (неадаптований — адаптований). Тепер знайдіть і позначте на кожній спиці місце, яке відповідає вашому стану, і з'єднайте їх су­цільною лінією. Якщо ви все зробили правильно, то повинно утворитися коло.

— В якому з аспектів життя ви найздоровіші?

— Які сфери вашої життєдіяльності необхідно вдосконали­ти?

— Яким чином ви можете це зробити?

Слід підвести учасників до висновку, що кожна зі спиць утримує наше колесо життя в рівновазі, кожна потребує нашої уваги. Щоб прожити життя гармонійно, слід рівномірно розви­вати усі аспекти здоров'я (див. Рис. Г.1.).

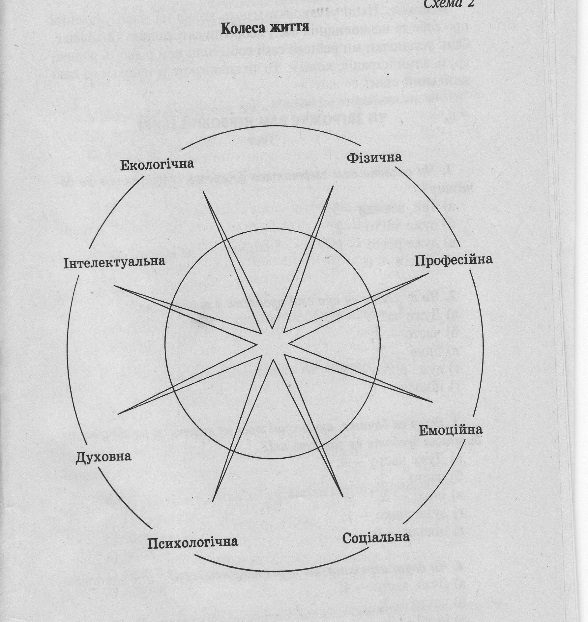


Рис. Г.1 «Колесо життя»

Наші установки мають вплив на наші уявлення про себе та навколишній світ, добро чи зло, погане чи хороше. Одні установки ми робимо самі собі. Інші нам роблять родичі, друзі, адміністрація, колеги. То чи впливають установки на наш загальний стан?

*Вправа «Історія для роздумів»*

Під вечір один селянин сів на порозі своєї скромної хатини, аби насолодитися вечірньою прохолодою. Попри його хату звивалася дорога, яка провадила до села. Чоловік, що проходив нею, помітив селянина і подумав: «Ця людина — взірець ледаря. Нічого не робить, тіль­ки сидить цілими днями на порозі...» Трохи згодом проходила інша людина й подумала: «Це якийсь джиґун. Сидить цілий день і пасе очима жінок, що тут ходять. Напевно, чіпляється до них і...». Нарешті, йшов до села якийсь мандрівник і подумав: «Мабуть, це працьовитий чоловік. Працював увесь день, а тепер сів собі відпочивати».

Справді, майже нічого не можна сказати про селянина, що сидів на порозі своєї хати. Натомість про трьох перехожих, що йшли до села, знаємо: перший ледар, другий — особа підозріли­ва, а третій — чоловік працьовитий. Усе, що говориш, свідчить про тебе, особливо коли твої слова стосуються інших. Обговорення.

*Вправа «Уявна розмова зі своєю професією»*

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

Психолог. Ваша професія — це не тільки диплом, робоче місце, зарплата, колеги. Вона матеріалізується не тільки в зовнішніх атрибутах, які можна побачити, відчути на дотик. Вона — це і ви з усією кількістю психічної енергії, яку ви виділяєте і вкладаєте у вашу професію. Вона — це тисячі інших людей, котрі теж наповнюють її певною кількістю енергії. Уявіть собі, що ваша професія — жива істота. Як і з будь-якою живою істотою, з нею можна і потрібно спілкуватися: дякувати їй, хвалити, поважати, просити тощо.

Полюбіть свою професію — і вона полюбить вас! Можна витратити десятиліття на свою професійну діяльність, але якщо працювати «без вогника», «без душі», без інтересу, то і результати діяльності будуть невтішними. Не чекайте в такому разі віддачі від неї. А якщо працювати творчо, «з вогником», вкладаючи всю душу в роботу, результат, як правило, виправдає себе.

Можна «заземлити» свою професію на книгах (літературі за фахом), підручниках, символах успіху в професійній сфері (дипломах, грамотах, сертифікатах, значках, статуетках тощо). Тоді, спілкуючись зі своєю професією, ви не тільки називаєте її на ім'я, а й звертаєте погляд на відповідні атрибути професії (найкраще на ті, що пов'язані з вашими професійними досягненнями). Можна звертати свій погляд у Космос, контактуючи зі своїм професійним полем. В уявній розмові зі своєю професією головне — щоб спілкування було щирим, емоційним. Бажано, щоб ви спілкувалися, використовуючи прості вислови. Психологічний ефект від виконання цієї вправи полягає в тому, що ви впливаєте на свої інтереси, потреби, мотиви, на своє ставлення до професії.

*Вправа «Методи гармонізації психофізичного стану»*

Людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається і на інших. Умовно всі методи гармонізації психофізичного стану людини можна об'єднати в 3 групи:

1. Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло).

2. Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану(вплив на емоційний стан).

3. Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло):

достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну: засипати і прокидатись в один і той самий час);

збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій);

достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика;

танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота) ;

фітотерапія, гомеопатія (сприяє заспокоєнню чай з м'яти, настоянка з кореню валеріани; підвищує життєвий тонус настоянка елеутерококу, женьшеню, родіоли рожевої);

масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто походити босоніж по землі, або по насипаним у коробку камінчикам);

терапія кольором(зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість;

ароматерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервове напруження) ;

терапія мінералами:

дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервове напруження; мобілізуюче дихання з збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);

баня і водні процедури(контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан):

- гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);

*-* музика (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій);

- спілкування з сім’єю, друзями;

- заняття улюбленою справою , хобі (комп’ютер, книжки, фільми, в’язання, садівництво, рибальство, туризм );

 - спілкування з природою(природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);

- спілкування з тваринами;

- медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.);

- аутотренінги (самонавіювання)(емоційне напруження безпосередньо пов'язане з напруженням м'язів – у стані стресу організм входить у стан «бойової готовності» до активних дій; знімаючи напруження певної групи м'язів, можна впливати на негативні емоції, позбавитись від них).

Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду)

Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню. Отже, важливо навчитись контролювати свої думки і емоції. Відомий дослідник стресу Сельє зазначав, що має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте.

Відома притча про двох мандрівників, яких мучила спрага і, нарешті, діставшись до поселення, вони отримали по півсклянки води. Один з подорожніх сприйняв склянку напівповною, з вдячністю прийняв ці півсклянки води і був задоволений. Інший же сприйняв склянку напівпорожньою і лишився невдоволеним, що йому не налили повну склянку.

Отже, важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись?

Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматись як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

*Вправа «Рюкзак, м’ясорубка, корзина»*

Повернімося до наших очікувань. Я пропоную аркушики із записами ваших очікувань покласти в рюкзак, якщо ви взяли на цьому семінарі для себе щось нове, у м’ясорубку – якщо вам потрібно щось обміркувати, і викинути в корзину, якщо вважаєте, якщо нічого корисного ви не отримали.

*Заключна рефлексія*

*Підбиття підсумків*

Психолог: Намагайтеся уникати стресових для вас ситуацій. Спробуйте перенести ува­гу, візьміть собі за правило не приймати сер­йозних рішень, коли ви надто схвильовані. Не перебільшуйте небезпеку. Намагайтеся не «накручувати» себе домислами, дофантазовуваннями. Вчіться розмежовувати справ­ді небезпечну для вас ситуацію і ситуацію, яка є просто нелегкою. Якщо ви помилились, повелися необачно, не картайте себе за це. Краще проаналізуйте ситуацію, що склалася, і подумайте, що ви хочете змінити, як і коли. Будьте доброзичливими до оточення. Будьте терплячими. Вмійте вибачати, не допускайте, щоб роздратування переросло у важку образу, а образа — в ненависть, яка здатна знищити вас самих. Намагайтеся завжди бути зайняти­ми, якщо нецікавою, то принаймні необхідною справою для вас, сім'ї, учнів. Якщо у вас багато проблем, які створюють тривожний настрій — не впадайте у розпач. Беріть ваші стреси в свої сильні руки та використовуйте їх, мобілізуючи здатність для досягнення успіху.