



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад №29 «Искорка» 670002,

г. Улан-Удэ, ул. Буйко 17 В; тел 44-53-32 dou.iskoraka29@yandex.ru

**ПРИНЯТО:**

На общем собрании работников, на педагогическом совете

Протокол № 27

От « 10 » сентября 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ д/са № 29 «Искорка»

г. Улан-Удэ И. К. Коновалова

Приказ № 48-5



От « 10 » сентября 2024 г.

## Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой» на 2024-2029 учебный год

Педагог-психолог Гусева Е.В

Улан-Удэ 2024г.

- улучшение психологического климата в педагогическом коллективе;
- улучшение психологического климата в коллективе и тем самым повышение психологической защищенности каждого ребенка, укрепление его психического здоровья;
- формирование начальных навыков рефлексии, саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний и жизненных ресурсов, препятствующих эмоциональному выгоранию у большинства педагогов;
- раскрытие внутренних потенциалов личности педагога;
- повышение мотивации педагогов к участию в работе тренинговых групп, как возможности самопознания и саморазвития.

## **РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ**

# **Исползуемые методы и методики**

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

# **Условия реализации Программы**

Занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. Занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

# **Структура занятий**

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

- вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения;
- основная часть, которая занимает большую часть времени;
- заключительная часть.

3.	<p>Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»</p>	<p>Знакомство с понятием «общение», структура общения вербальное и невербальное для, Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности. этических</p>	<p>Ноябрь</p>
4.	<p>Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»</p>	<p>Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.</p>	<p>Декабрь</p>
	<p>поведение в конфликтах»</p>	<p>Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...» II. Практическая часть: • Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте» • Упражнение «Сказка о тройке» • Упражнение «Невидимая связь» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>	

7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	<p>I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».</p> <p>II. Практическая часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Поглотители и ловушки времени»</li> <li>• Упражнение «Смятая бумага»</li> <li>• Упражнение «Приоритеты»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть. Обратная связь.</p> <p>Памятки с рекомендациями.</p>	Март
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека	<p>I. Введение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Приветствие»</li> <li>• Процедура «Эмоциональная диагностика»</li> <li>• Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый»</li> </ul> <p>II. Основная часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Рисунк Я»</li> <li>• Упражнение «Я – звезда»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть. Обратная связь.</p> <p>Памятки с рекомендациями.</p> <p>IV. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».</p>	Апрель
9.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома	I. Введение Упражнение «Картинка»	Май

# РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

## Материально-техническое обеспечение Программы *Технические*

### *средства обучения:*

- ноутбук - 7 шт.;
- компьютер – 2 шт.;
- телевизор – 5 шт.;
- музыкальный центр - 4 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- МФУ – 2 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 4 шт.;
- мультимедийное оборудование – 1 шт.;
- просторное помещение - методический кабинет;
- бумага, цветные карандаши, флوماстеры, шариковые ручки.

## Методическое обеспечение Программы

1. Глазырина Л. Профилатика синдрома эмоционального выгорания. Тренинг для педагогов «Люби себя» [Электронный ресурс] – 2012 г. Режим доступа: <http://www.maam.ru/detskijasad/profilaktika-sindroma-umociionalnogo-vugoranjia-tening-dlja-razdakov-ljubi-sebja.html>
2. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. / Практическая психология. – СПб.: Питер, 2008. – 176 с.
3. Егорова М. В. Тренинг профилаттики эмоционального выгорания для педагогов «Гореть или жить». – [Электронный ресурс] – Ресурсы образования. Портал информационной поддержки специалистов дошкольных учреждений. – 2012 г. – Режим доступа: <http://www.gesobg.ru/materials/46/38491/>
4. Зарубина Н. И. Профилатика эмоционального выгорания педагогов. [Электронный ресурс] – Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». – 2012 г. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/578061/>
5. Комко Ю. О. Методическая разработка семинарско-практического занятия для преподавателей «Профессиональное «выгорание» преподавателя: причины и профилатика». – [Электронный ресурс] – Ю. О. Комко – 2012 г. – Режим доступа: <http://5bryu.gu/gaznoe/professionalnoe-vigoranie-prepodavatelya-ricini-i-sposobi-proflaktiki.html>
6. Котова Е. В. Профилатика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. [Электронный ресурс] / Краснодар. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Краснодар, 2013. – 76 с.
7. Макарова Г. Статьи «Синдром эмоционального выгорания» / Институт консультирования ППЛ.
8. Никифоров Г. С. Психология профессионального здоровья. – СПб: Питер, 2006. – 607 с.

# Конспекты занятий

## Занятие 1.

*Семинар-практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»* Цели мероприятия:

- познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;
- формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

**Форма организации мероприятия:** семинар-практикум с элементами тренинга.

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

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

## 1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

- в первом, ориентируясь на внутреннее психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);
- во втором – их идеальное соотношение.

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

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;
  - специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
  - исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи; • забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).
- ВТОРАЯ СТАДИЯ:**

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; • нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота». **ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:**
- притупляются представления о ценности жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к удлинению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

## 2. Удовлетворение от работы

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

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

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

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

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

## IV. Заключение часть

Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Участникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

### Занятие 2.

## Самооценка и уровень притязаний

**Цель:** Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

**Задачи:** Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

### Ход занятия:

#### I. Введение в занятие

**Мини-лекция на тему:** «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

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

#### II. Практическая часть 1. Упражнение «Кто я?»

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

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

#### 2. Упражнение «Личный герб и девиз»

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

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей.

Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающиеся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти



При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?». Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

## 2. Упражнение «Слепое слушание»

*Цель:* продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

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

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои сообщения по поводу причин возникновения ошибок. **3. Упражнение «Галли»**

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

Сложность в том, что все начинают действовать одновременно. Обсуждение.

## 4. Упражнение «Активное слушание»

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

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

1. В беседе мы сопровождаем высказывания партнера репликами вроде: «Глушости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка).
2. Мы сопровождаем речь партнера высказываниями типа: «Да...», «Угу...».
3. Мы дословно повторяем высказывания партнера. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.
4. В ходе беседы мы встаём на высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнера или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...». **III. Заключительная часть** Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

**Цель:** Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте.

**Задачи:** Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

#### Ход занятия:

### I. Введение в занятие

#### 1. Мини-лекция на тему: «Конфликты»

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

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

### II. Практическая часть 1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

#### 2. Упражнение «Сказка о тройке»

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

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

(предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу). *Вопросы:*

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
3. Какие чувства испытывали?»

#### 3. Упражнение «Невидимая связь»

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

« Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел

Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

## Занятие 5.

# «Целеполагание»

**Цель:** Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей.

**Задачи:** Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

### Ход занятия:

## I. Введение в занятие

**Мини-лекция на тему:** «Целеполагание как метод профдиагностики СЭВ».

*Основные понятия:* Цель. Откуда берется цели. Зачем нужны цели.

## II. Практическая часть 1. Упражнение «Анкета»

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)
  2. Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?
  3. Что бы я делала, на что бы потратила время, если бы сегодня узнала, что жить мне осталось только один месяц?
  4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?
  5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боились попробовать?
  6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоуверенности?
  7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?
- Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

## 2. Упражнение «Карта моей жизни»

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

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

**Организация:** Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку. **Длительность упражнения:** 50 – 60 мин.

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

**Ход занятия: I. Введение в занятие Знакомство с темой.**

### **1. Упражнение «Грецкий орех»**

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

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

### **2. Упражнение «Три цвета личности»**

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

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

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

### **3. Упражнение «Я учусь у тебя»**

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача

*Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»*

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

## **2 этап - «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»**

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

### **1. Упражнение «Или – или»**

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

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

*Мне интереснее:*

- сходить с детьми в театр, обсудить спектакль
- поставить спектакль вместе с детьми *Мне интереснее:*
- провести беседу, поговорить «по душам»
- организовать ролевою игру *Мне интереснее:*
- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант *Мне интереснее:*
- работать с мальчиками
- работать с девочками

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

### **2. Упражнение «Мораль сей сказки такова»**

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

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

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца - «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты». Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

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

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

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

### **3. Упражнение «Приоритеты»**

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

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

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

Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?
2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
4. Насколько важна каждая из этих групп?
5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.

- Когда вам было легче удерживать руку: в первом или во втором случае?
- Почему, как вы думаете?
- Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения? • Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

## II. Основная часть.

### 1. Упражнение «Рисунок Я»

*Цель:* расширить представление о себе, самопознание.

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

*Инструкция участникам:* «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остроумная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру».

Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

#### *Вопросы:*

- Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
- Какими качествами обладает этот человек?
- Это уверенный в себе человек или наоборот?
- Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
- Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

### 2. Упражнение «Я – звезда»

*Цель:* отработка навыков уверенного поведения.

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

#### Вопросы:

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

## 2. Упражнение «Молодцы!»

*Цель:* оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

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

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

## 3. Упражнение «Калоши счастья»

*Цель:* развитие позитивного мышления педагогов.

*Задачи:* развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной само регуляции.

*Материалы и оборудование:* «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желателен большего размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

*Инструкция.* Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполнили все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обууть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

## 4. Упражнение «Плюс-минус»

*Цель:* помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

*Материалы и оборудование:* ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

*Инструкция.* Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.



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

- пропадает блеск в глазах;
- нарастает негитивизм и усталость.

Бывает так, когда талантливый педагог становится профессионально непригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психосоматическая опустошенность» человека. **Что же нужно делать, чтобы не возникло эмоциональное выгорание?**

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это — естественные способы регуляции, которые включают сами собой, спонтанно, помимо сознания человека. Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- расматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием. В результате само регуляции могут возникнуть три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности). *Примча:*

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

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

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

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАННЫ!»

*Цель:* определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств), (10 мин). (В кругу, сидя на стульях).

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество.

При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

*Обсуждение:* Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хороша, адекватная самооценка!

## 5. Упражнение «Пять добрых слов»

*Оборудование:* листы бумаги, ручки

*Форма работы:* Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

*Задание.* Каждый из вас должен: обведи свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напиши свое имя; потом ты передаешь свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

*Обсуждение:* Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «ручке»? Все ли ваши достоинства, о которых

написали другие, были вам известны?

### III. Заклочительная часть

Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

## 1. Притча о колодеце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин и развел руками - ведь вытащить ослика из колодеца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыпно-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли, и молча продолжали бросать землю в колодец.

# Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

**Инструкция:** «Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание то, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете. **Тест**

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2 – 3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие)
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо слышаю (слико) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит мне меньше удовольствия.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне не всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегам по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руковождующуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую неомогание.
61. Контингент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий. Которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил, заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работа с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отчаятельных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигну в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничал из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями. 80. Если представятся случаи, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил 81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила мое здоровье. 84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.



# Методика измерения уровня тревожности (Шкала Дж. Тейлора) Инструкция к тесту

Вам предлагается тест из 60 вопросов, на каждый из которых Вам необходимо ответить «да» или «нет». Предлагаемые вопросы касаются Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» ответов здесь нет, поэтому самодрайтесь долго их обдумывать – отвечайте, исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлениям о себе. Если Ваш ответ положительный, то закрасьте прямоугольник с ответом «да» над номером соответствующего вопроса; если отрицательный, то закрасьте прямоугольник с ответом «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то закрасьте оба угла, что соответствует ответу «не знаю». На выполнение задания отводится 30 минут. **Тест.**

1. Я могу долго работать не уставая.
2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.
3. Обычно руки и ноги у меня теплые.
4. У меня редко болит голова.
5. Я уверен в своих силах.
6. Ожидание меня нервнрует.
7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.
9. Я не могу сосредоточиться на чем-либо одном.
10. В детстве я всегда медленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.  
раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
12. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
13. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство других людей.  
Я не слишком застенчив.
- 15.2
16. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.
17. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.  
Я краснею не чаще, чем другие.
18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.
19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.

55. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.

56. Я легко расстраиваюсь.

57. Практически я никогда не краснею.

58. У меня гораздо меньше различных опасений и страхов, чем у моих друзей и знакомых.

59. Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.

60. Обычно я работаю с большим напряжением.

## 3 Памятки для педагогов

ПАМЯТКА: «Как повысить самооценку»

№	Содержание	Пути выполнения
1	Постарайтесь более относиться к жизни	Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений Если негативные мысли будут иметь место, постарайтесь тут же
2	Относитесь к людям так, как они того заслуживают	переклочиться на приятное. Выскажитесь в каждом человеке не недостатки, а их позитивные качества
3	Относитесь к себе с уважением	Составьте список своих достоинств Убедите себя в том, что вы имеете таковые
4	Попробуйте избавиться от того, что вам самим не нравится в себе	Чаще смотрите на себя в зеркало, пытайтесь ответить на вопрос: стоит ли что-то изменить себе Если «да» – то не откладывайте
5	Начинайте принимать самостоятельно решение	Помните, что не существует правильных или неправильных решений Любое принятое вами решение вы всегда можете оправдать и обосновать
6	Постарайтесь окружить себя тем, что оказывает на вас положительное влияние	Приобретайте любимые книги, магнитофонные записи... Имейте и любите свои «слабости»

3. «Золотые слова» – строятся на основе комплиментов (слов, содержащих небольшое преувеличение положительных качеств человека). В основе механизма действия этого приема лежит психологический феномен внушения. Основное правило использования комплиментов – осторожность их использования, иначе они превращаются в лесть и производят негативный эффект.
  4. «Терпеливый слушатель» – заключается в терпеливом и внимательном выслушивании собеседника на протяжении долгого времени. Как правило, затраченное время в данном случае компенсируется положительным эффектом.
- «Личная жизнь» – основан на удовольствии, которое получает каждый человек, говоря о себе и своих интересах. Темой разговора в этом случае может стать увлечение собеседника, стремление обсуждать какую-либо тему, тяга к критике какого-либо социального явления и пр.

**ПАМЯТКА: «Конфликт. Правила урегулирования»**

Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам и мнениям другой стороны. Конфликт — особое взаимодействие людей, групп, и их объединений которые возникают при их несовместимых взглядах, позициях и интересах.

- Этнический конфликт - это особая форма конфликта, обладающего некоторыми особенностями:
1. В конфликтующих группах усматривается разделение по этническому (национальному) признаку.
  2. Стороны ищут поддержки в своей национальной или этнически дружественной среде (группе).
  3. В отдельных видах межнациональных конфликтов каждый участник пытается оказать влияние на позицию своей группы.
  4. Новые участники объединяются с одной из сторон конфликта исходя из общей национальной принадлежности, даже если эта позиция им не близка.
5. Конфликты чаще всего не являются существенными по сути и прорисовываются вокруг тех или иных целей и интересов групп.

**10 правил урегулирования конфликта:**

1. Отказ от насилия. Если существует угроза обострения конфликта или если он уже достиг большой остроты, тогда правило №1 - объявить отказ от любых форм физического насилия или запугивания.
  2. Смена точки зрения. Возложение всей вины за конфликт на одну сторону чрезвычайно затрудняет любую попытку конструктивно подойти к его урегулированию. Если же считать конфликт общей проблемой сторон, тогда появляется возможность увидеть его в новом свете, взглянуть на него с другой точки зрения.
  3. Готовность к переговорам. Без контактов с другими сторонами конфликта пути ослабления его опасности остаются заблокированными. Переговоры помогают выявить главную причину конфликта, а также снижают вероятность неверного понимания слов и событий.
  4. Готовность к диалогу. Диалог способствует тому, что противники начинают видеть друг в друге партнеров по конфликту. Благодаря этому у них появляется готовность вырабатывать решение совместными усилиями.
- Посредничество. Если даже диалог невозможен, ситуация далеко не безнадежна. В подобных случаях часто бывает полезно прибегнуть к посредничеству третьей стороны.
6. Доверие. Работа над урегулированием конфликта требует доверия. Поэтому следует избегать односторонних действий, а свои собственные шаги делать абсолютно прозрачными и понятными другим.



Нужно каждый день что-то делать для ее достижения цели. Начните с определения важных видов деятельности, которые понадобятся для этого. Каждая цель может быть разбита на ряд шагов, а те, в свою очередь, — на дела, которые нужно выполнить. Необходимо делать что-то каждый день из этого списка.

## 6. Всегда помните о своей цели

Вам нужно не только представлять четкую картину того, чего бы вы хотели достичь, но и всегда держать ее в голове. Например, можно сделать памятку из фотографий того, что вы хотите достичь.

### ПАМЯТКА: «Эффективное планирование времени»

Ритм, в котором живет большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жесткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идет о личной эффективности.

Эмоциональное напряжение блокирует производительность, приводит к быстрой утомляемости и апатии. Поэтому, чтобы не стать жертвой стресса или, еще хуже, синдрома хронической усталости, займемся управлением временем или тайм-менеджментом. **Все успешные люди делают это**

Все успешные люди очень продуктивны. Они много работают и много успевают, а это не одно и то же. Под продуктивностью, в первую очередь, подразумевается результат, а не процесс. Если вы намерены повысить свою производительность, твердо решите сделать это. Люди тратят время впустую, потому что они так и не решились повысить свою производительность.

И если вы решились, то не отступайте и повторяйте то, что делают все успешные люди, пока это не станет Вашей второй натурой. Основной секрет личной эффективности заключается в правильном распределении времени. Тайм-менеджмент помогает избежать независимой части заложника собственного бизнеса или карьеры.

## Планирование высвобождает время

Те, кто добился успеха в своей жизни, много времени посвящают планированию. Ежедневное планирование просто необходимо для повышения производительности и эффективности управления временем.

Планировать и думать нужно всегда на бумаге. Если цели нет на бумаге, то она не существует. Перечень задач — это своего рода карта, которая не даст вам сбиться с пути к намеченной цели. С вечера готовьте список задач, которые нужно сделать завтра. Придя на работу, вы всегда будете знать, с чего начать свой день.

Продолжайте работать с составленным списком в течение дня. При появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией.

Планируйте от большего к меньшему, от долгосрочного к краткосрочному, от целей жизни до плана на день. Каждой задаче ставьте фиксированные сроки.

Срочные, но не важные задачи мало сказываются на Вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на Вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть Вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество.

Логично предположить, что несрочные и неважные дела не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Такие дела можно смело вычеркивать из Вашего списка.

## **Слово «нет» экономит неожиданно много времени**

Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайте так, чтобы человек понял, что Вы отвергаете не его лично, а задачу.

Следите за тем, на что Вы тратите свое рабочее и свободное время. Отмечайте занятия, которые являются пожирателями Вашего времени (например, обсуждение новостей с коллегами, беспечное переключение каналов телевизора или чтение рекламных листовок и газет).

Составьте рейтинг таких ничемных занятий, назвав его «Я больше никогда не буду этого делать», и заносите туда те дела, которые не приносят Вам никакой пользы и не приближают Вас к цели.

### **ПАМЯТКА: «Комплексе упражнений для саморегуляции»**

## **Приём «Полет»**

Встаньте, закройте глаза, опустите руки вдоль тела. Медленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

## **Приём «Расхождение рук»**

Встаньте, закройте глаза, руки вытяните перед собой. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте развести их в стороны, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

## **Приём «Автоколебания тела»**

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно раскачиваться, медленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное - искать приятный ритм и темп раскачивания.

## **Техника саморегуляции дыхания**

Сядьте и займите удобное положение. Положите одну руку в области пупка, вторую - на грудь. Сделайте глубокий вдох (2 сек.), набирая воздух сначала в живот, а затем заполните им всю грудь. Задержите дыхание на 1-2,3,4 секунды. Выдыхайте медленно и плавно в течение 3-4 секунд. Выдох должен быть длиннее вдоха. Снова сделайте глубокий вдох без остановки и повторите упражнение.

Сложную задачу всегда делите на мелкие подзадачи. Здесь хорошо помогает дерево решений, где ключевая задача — Дерево, а подзадачи для ее выполнения — ветви. Продолжайте «разветвление» до тех пор, пока процесс выполнения всей задачи не станет простым и прозрачным.

Перед тем, как начать что-либо делать, вспомните о правиле 10/90: 10% времени, затраченного на планирование до начала выполнения задачи, сэкономит 90% времени при ее решении.

## Самое главное — определить главное

Расстановка приоритетов позволяет эффективно управлять списком намеченных дел, присваивая каждой задаче свой уровень важности.

После определения важного дела оцените последствия в случае его выполнения или невыполнения. Важная задача имеет серьезные последствия, если не будет выполнена в срок.

Для расстановки приоритетов хорошо подходит метод АБВГД. Это очень простой способ планирования, и заключается он в том, чтобы каждой задаче в списке дел присвоить приоритет ее выполнения.

Так, задача, отмеченная буквой А, указывает на самое важное дело с самыми серьезными последствиями в случае невыполнения. Главное правило метода состоит в том, чтобы не брать за дело В, пока не выполнена задача А, а за дело В, пока открыта задача Б, и т.д.

Буква Д означает «долгой!». Этой буквой стоит отмечать малосущественные задачи, которые ни на что не влияют. Для расстановки приоритетов в каждой группе задач, используйте цифры, которые будут указывать на последовательность выполнения дел. Таким образом, самое важное дело в Вашем списке должно быть обозначено как А1.

## Закон принудительной эффективности

Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начните с решения первоочередных задач и делайте все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени.

Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, Вы снижаете свою эффективность в 5 раз. Все дела можно разделить на 4 группы:

- срочные и важные;
- важные, но не срочные; • срочные, но не важные; • не срочные и не важные.

Такая классификация носит имя американского президента и называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра. Первостепенные задачи — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст Вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно.

Далее идут дела важные, но не срочные. Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв.