

Государственное бюджетное учреждение Владимирской области  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»  
Кольчугинский филиал

## **Педагогический опыт**

**«Социально – психологический тренинг как метод профилактики  
психического выгорания молодых педагогов»**

Педагог – психолог

Ульянова Галина Владимировна

г. Кольчугино

2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Условия возникновения и становления педагогического опыта	3
2. Актуальность и перспектива опыта	3
3. Ведущая педагогическая идея опыта	3
4. Практическая значимость опыта	3
5. Теоретические аспекты опыта	4
6. Технология опыта	6
7. Результативность опыта	8
8. Используемые ресурсы	9
9. Приложение 1	11
10. Приложение 2	14
11. Приложение 3	15
12. Приложение 4	34
13. Приложение 5	35
14. Приложение 6	40

## **Условия возникновения и становления педагогического опыта.**

Во время моего обучения на кафедре «Психология личности и специальной педагогики» ВЛГУ имени А. Г. и Н. Г. Столетовых, с января 2020 года и по декабрь 2021 года, я занималась исследованием теоретических и практических аспектов организации психологического сопровождения профессиональной деятельности работников сферы «человек – человек». Площадкой для исследования были офисы МФЦ городов Владимир, Ковров, Камешково. Основным методом реализованной программы, которая весьма успешно содействовала личностному развитию работников и предупреждению возникновения профессиональных деформаций, был социально – психологический тренинг. Данный опыт был взят в основу разработки и внедрения тренинговой программы для профилактики психического выгорания молодых педагогических работников.

## **Актуальность и перспектива опыта.**

Профессиональная деятельность педагогического работника сопровождается терпимым и доброжелательным отношением к ученикам, родителям, коллегам. В конфликтных ситуациях педагогу необходимо не только искать правильные пути решения, но и эффективно взаимодействовать со всеми этими категориями. Из-за постоянной психологической и эмоциональной нагрузки педагога начинает формироваться психическое выгорание. В данной ситуации для профилактики психического выгорания, получения навыка решения конфликтных ситуаций и повышения коммуникативной толерантности разработана программа социально - психологического тренинга, который является актуальным методом не только в сфере профилактики, но одновременно коррекции и развития специалистов.

## **Ведущая педагогическая идея опыта.**

Ведущей идеей опыта является идея о том, что метод социально – психологического тренинга способствует предупреждению развития психического выгорания.

## **Практическая значимость опыта**

Практическая значимость заключается в том, что полученные результаты могут быть полезны специалистам в области психологии труда, директорам СОШ, а также лицам, работающим в сфере субъект – субъектных видов деятельности.

Сформированный комплекс методик, тренинговая программа для профилактики психического выгорания будут полезны специалистам психологических служб.

Результаты исследования могут представлять интерес и для самих педагогических работников. В рамках программы социально – психологического тренинга они обучились навыкам самоанализа и

саморегуляции негативных психических состояний, развили навыки бесконфликтного общения и повысили степень стрессоустойчивости. Все это позволяет сотрудникам развивать и совершенствовать адаптационные механизмы личности к условиям собственной профессии и быть востребованными специалистами.

### **Теоретические аспекты опыта**

Тренинг – это направленная форма обучения, которая характеризуется интенсивностью, направленностью и включенностью субъекта в процесс усвоения новых знаний или развития качеств; «многофункциональный метод преднамеренный изменений человека, группы, организации» [8]. Где объектом воздействия является состояние человека сразу на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях.

Предметом тренинговой работы служит формирование (или развитие) знаний, умений и навыков. Целью служит повышение уровня конкретной черты человека (развитие внимания, развитие творческого мышления, улучшение климата рабочего коллектива и т.д.).

Основными методами тренинга являются ролевые игры, групповые дискуссии, тренинговые упражнения. Помимо этого, тренинг включает в себя теоретическое освещение темы тренинга, однако оно является кратким, понятным и зачастую подкрепляется обсуждением. Подобные методы работы способствуют активному усвоению нового опыта и знаний.

Такие важные особенности этого метода, как игровой стиль обучения, непродолжительные занятия, последовательное овладение соответствующими внутренними навыками, доминирование активной установки на изменение своего состояния, способствуют развитию профессионализма молодых педагогов и позволят им более длительное время работать в организации с минимальной личностной профессиональной деформацией.

Рассматривая феномен психического выгорания можно обозначить два направления:

- 1) Одна часть психологов выделяет психическое выгорание одним из подвидов стресса (Махер Е., Кондо К.).
- 2) Другие описывают этот феномен как следствие переживания напряжения в профессиональной сфере (Джексон Дж., Маслач К., Гринберг Дж., Орел В.Е.), Форманюк Т.В., Борисова М.В., Величковская С.Б., Водопьянова Н.Е. [2], [3]).

Мною была выбрана вторая концепция, в рамках которой выгорание понимается как последствие пережитого стресса и в своей программе я использовала концепцию психического выгорания Орла В.Е.[6].

Психическое выгорание – это состояние, характеризующееся возникновением хронической усталости и эмоционального равнодушия, вызванных собственной работой, и объединяющее в себе эмоциональную

опустошенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Таким образом, выгорание рассматриваем в плоскости эмоций (эмоциональное истощение), межличностных отношений (деперсонализация) и самооценки (редукция профессиональных достижений).[6]

Эмоциональная опустошенность работника проявляется как ощущение равнодушия, эмоционального истощения. При этом снижается острота переживаний относительно тех событий, которые раньше воспринимались приятно, радостно. Это касается не только переживаний, связанных с профессиональной деятельностью, но и с отдыхом, хобби, общением с близкими. Деперсонализация отражает отсутствие эмоциональной причастности в отношениях с другими людьми, что может проявляться в циничном отношении к коллегам, лицам, с которыми приходится работать и общаться, к своей профессиональной деятельности в целом, что приводит к конфликтам с коллегами и окружением. Под редукцией профессиональных достижений понимается ощущение собственной некомпетентности, недостаточного профессионального мастерства, неуверенность в положительных результатах профессиональной деятельности[6].

Рассмотренные психические состояния негативно влияют как на здоровье работников и их эмоциональный фон, так и на их профессиональную эффективность и трудовой процесс в целом.

За время исследования феномена психического выгорания психологами проводилась работа не только по определению содержания данного феномена, но и по изучению факторов, способных вызвать подобную реакцию организма. К одному из факторов относится возраст человека.

В исследованиях было отмечено, что наиболее чувствительными к этому феномену являются молодые люди и старшая категория (от 40-50 лет) [7]. У молодых специалистов данный феномен связан с растерянностью, которая образуется в связи с выходом на работу после обучения, и с несовпадением ожиданий с реальностью. Таким образом, проявления выгорания у «новеньких» сотрудников будут свидетельствовать о фрустрации в период адаптации к рабочей деятельности.

Исследования психологов показали, что личностные качества человека также влияют на процесс развития выгорания[4]. Поэтому возникла необходимость протестировать и проанализировать у молодых педагогов степень выраженности таких качеств, как коммуникативные контроль и толерантность, стрессоустойчивость, гибкость и самостоятельность, а также умение планировать, моделировать, программировать свою деятельность и оценивать результаты.

Генезис психического выгорания индивидуален, но динамика процесса развивается согласно выделенным стадиям. Так, немецкий психолог Буриш Матиас, выделил шесть стадий развития данного феномена [7]. Каждая последующая стадия усугубляет эмоциональное напряжение личности, приводя в конечном итоге к тотальному отчаянию.

Учитывая данную концепцию, стоит отметить, что профилактическая работа на тему предупреждения появления психического выгорания является максимально актуальной. Диагностируя зарождение выгорания на первых стадиях, психолог сможет помочь человеку и не допустить роста и развития данного параметра до масштабов переоценки всей жизни. Таким образом, проводимая профилактическая работа с молодыми педагогами позволяет выявить факт зарождение психического выгорания на начальных стадиях и предотвратить его развитие.

### **Технология опыта**

**Целью** моей деятельности в реализации педагогического опыта стало изучение уровня психического выгорания молодых педагогов и обучение их, по средствам социально – психологического тренинга, основам психологических знаний, приемам эффективного общения, методам психической саморегуляции, основам релаксации, которые способствуют профилактике и снижению уровня психического выгорания.

Для достижения поставленной цели были обозначены **задачи**:

1. Провести теоретический анализ проблемы психического выгорания в сфере профессий «человек-человек» и эффективность его профилактики методом СПТ;
2. Провести эмпирическое исследование по изучению уровня психического выгорания молодых педагогов;
3. Разработать и провести трениговую программу, направленную на профилактику психического выгорания молодых педагогов.
4. Подвести итоги реализации программы, направленной на профилактику психического выгорания молодых педагогов с использованием метода СПТ и оценить ее эффективность.

Разработка и апробирование программы проводилась в несколько этапов:

I этап (10.10.22-30.10.22) – аналитический. На данном этапе я проводила обоснование и теоретическое осмысление темы, изучала научно-методическую литературу по этой проблеме, определяла исходные позиции исследования, методологию и методики. В результате за методологическую основу исследования были взяты: трехфакторная концепция психического выгорания Маслач К. и Джексон С. (1978 г.); концепция психического выгорания В.Е. Орла и работы Н.Е. Водопьяновой по психодиагностике стресса; работы В.В. Бойко по исследованию феномена выгорания и коммуникативной толерантности [1].; теория социально-психологического тренинга Л.А. Петровской[8]; труды и работы Шнайдера М., направленные на исследование проблемы коммуникативного контроля[9].

Следующим шагом был подбор и обоснование (см. приложение 1) диагностического инструментария, в который вошли 5 методик: Методика «Опросник психического выгорания для работников социальных профессий» Орёл В.Е., Сенин И.Г.; Опросник коммуникативного контроля М. Шнайдера;

Диагностика коммуникативной толерантности Бойко; Методика «Стиль саморегуляции поведения (ССП – 98) В.И. Моросановой; Диагностика перцептивной оценки типа стрессоустойчивости Фетискина Н.П.

II этап (31.10.22) – эмпирический. Базой для апробации программы была выбрана СОШ №4 г. Кольчугино. Выборку составили педагоги в количестве 6 человек (все женского пола, в возрасте от 20 до 26 лет).

Было проведено первичное исследование уровней эмоциональной напряженности и удовлетворенности своей работой, коммуникативного контроля, степени заинтересованности общением с людьми, толерантных и интолерантных установок, индивидуального уровня саморегуляции педагогических работников, их реакции на стрессовые ситуации.

III этап (01.11.22 – 04.11.22) – интерпретационный. Было проведено теоретическое осмысление эмпирических данных, их анализ и интерпретация, обобщение и систематизация результатов работы. Первичное тестирование не определило наличие психического выгорания, отклонений от нормы уровня коммуникативного контроля и толерантности, личностных показателей индивидуального профиля саморегуляции.

Отклонения показателей от нормы выявились по 3 методикам:

1. Методика «Опросник психического выгорания для работников социальных профессий» Орёл В.Е., Сенин И.Г по шкале «Редукция личных достижений», которая измеряет степень утраты интереса к собственной деятельности, позволила выявить у 2 педагогов высокую степень редукции (33%). Эти результаты указывают на низкий уровень самооценки и обесценивание результатов своей профессиональной деятельности.

2. Методика «Стиль саморегуляции поведения В.И. Моросановой» позволила определить у молодых педагогов проблемы регуляторно - личностных свойств, влияющих на отношение к собственной деятельности. Во – первых: это снижение уровня социальной гибкости - у 1 педагога (17%) по шкале «Гибкость», и во – вторых: снижение способности к самостоятельному планированию – у 3 педагогов (50%) по шкале «Самостоятельность». Все это указывает на то, что половине педагогов, из числа тестируемых, трудно адекватно реагировать на быстрые изменения событий.

3. Диагностика перцептивной оценки типа стрессоустойчивости Фетискина Н.П. позволила выявить у участников программы следующие типы стрессоустойчивости:

- 1.«Тип А» - 3 педагога (50%), неустойчивы к стрессу;
2. «Тип Б» -2 педагога (33%), устойчивы к стрессу;
3. «Склонный к Тип Б» 1 педагог (17%), хорошо адаптированы к стрессу.

То есть, половина педагогов неустойчива к стрессу, поэтому могут проявлять агрессивность и нетерпеливость при работе с учениками и взаимодействии с коллегами.

Выявленная неустойчивость к стрессу и неопределенности, отсутствие навыка самостоятельного планирования и низкий уровень самооценки своих профессиональных способностей расшатывают эмоциональную стабильность педагогов.

IV этап (08.11.22 – 14.12.22) – методический. На этом этапе осуществлялась разработка и апробация тренинговой программы. Ее продолжительность составила чуть более месяца, с периодичностью встреч – 1 тренинг в неделю, продолжительность тренинга – 1 час. В структуру программы были включены занятия, направленные на восполнение недостающих навыков (см. приложение 2).

V этап (15.12.22) – эмпирический. Было проведено повторное исследование и интерпретация итоговых результатов диагностики. На этом этапе были сделаны выводы и подготовлены рекомендации.

### Результативность опыта

Для анализа эффективности реализуемой программы проводилось повторное тестирование педагогов с использованием вышеуказанных методик. Сравнительный анализ исследуемых показателей до программы и после дал следующий результат:

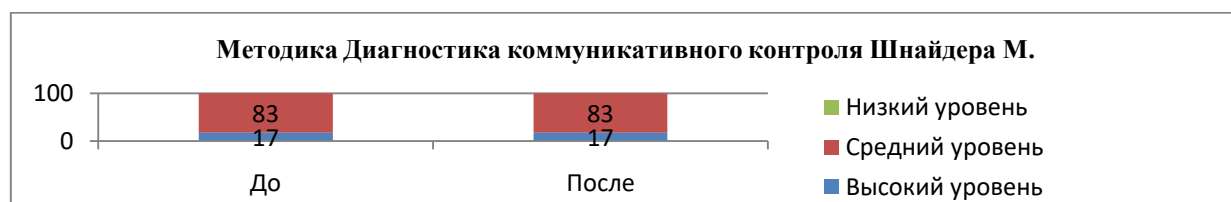
Методика «Опросник психического выгорания для работников социальных профессий» В.Е. Орел и И.Г. Сенин, психического выгорания не обнаружила. Среди показателей преобладают средние величины (красные значения диаграмм), что является нормой. Высокие показатели по шкале «Редукция личных достижений», характеризующие низкую самооценку педагогов на начальном этапе, после программы тренингов пришли в норму (смотри Гистограмму 1).

Гистограмма 1



Методика «Диагностика коммуникативного контроля» М. Шнайдера, определила уровень эмоционального контроля педагогов в пределах нормы (красные значения диаграмм) до и после программы (смотри Гистограмму 2).

Гистограмма 2



Методика «Диагностика коммуникативной толерантности» В.В. Бойко, выявила преобладание высокого уровня толерантности (синие значения диаграмм) до и после тренинга, что говорит о наличии терпимости к

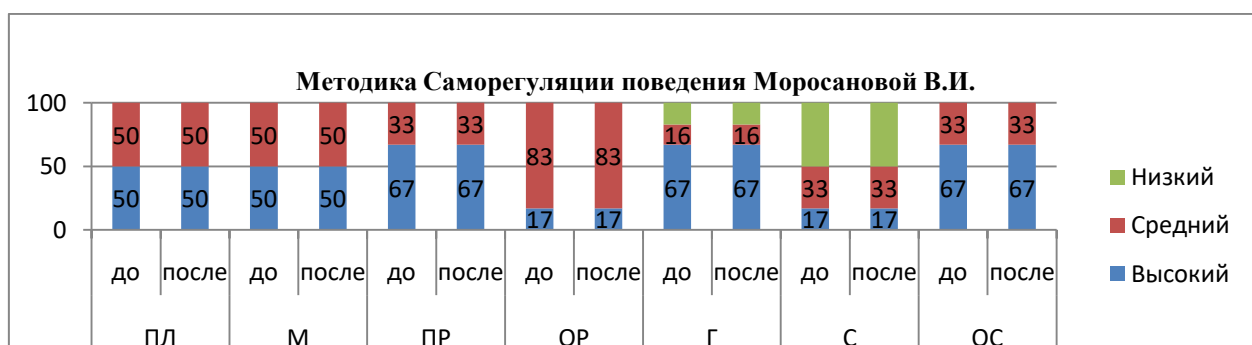
требованиям, установкам, манере поведения других людей. Высокий уровень остался без изменений (смотри Гистограмму 3).

Гистограмма 3



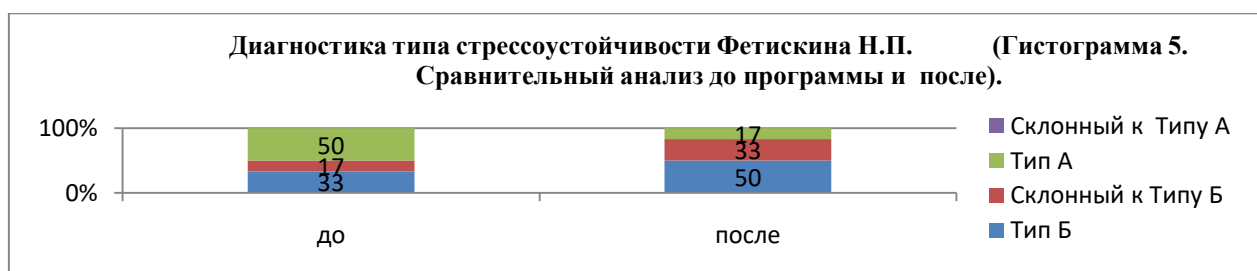
Методика «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, определила сильную сторону регуляторного стиля педагогов - преобладание средних и высоких величин (красные и синие значения), и они остались неизменными. Низкие значения по шкалам «Гибкость» и «Самостоятельность», характеризующие отношение к собственной деятельности, на изменение которых были направлены упражнения тренинга, остались на прежнем уровне. Я полагаю, что короткий период действия данной программы не позволил получить в должной мере навык социальной гибкости и самостоятельности, но большой потенциал этого метода, при системности занятий, позволит решить и эти задачи (смотри Гистограмму 4).

Гистограмма 4



Методика «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» Н.П. Фетискина, определяющая тип стрессоустойчивости, позволила определить существенное повышение уровня стрессоустойчивости в процессе тренинговых занятий у тех педагогов, которые при первичном тестировании определяли самый низкий показатель - Тип А. Число педагогов, хорошо адаптированных к стрессу и устойчивых, значительно возросло (смотри Гистограмма 5).

Гистограмма 5



Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод об успешности реализации выбранного метода. Благодаря использованию метода СПТ в целях профилактики психического выгорания, молодые педагоги закрепили навыки развития психической саморегуляции, перцепции, бесконфликтного общения, повысили уровень стрессоустойчивости и самооценки.

Таким образом, цель работы достигнута, задачи решены, ведущая идея о том, что метод социально – психологического тренинга способствует предупреждению развития психического выгорания, частично подтверждена.

### **Используемые ресурсы**

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М.: Филин, 1996. - С. 29 - 30.
2. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. - СПб: СПбГУ, 2011.–160 с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 2000. – С. 443-463. Горохова М. Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена эмоционального выгорания: автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 2004. – 24 с.
4. Горохова М. Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена эмоционального выгорания: автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 2004. – 24 с.
5. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. – М.: Наука, 2017. – 198 с.
6. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: «Институт психологии РАН», 2005. – 350 с.
7. Орел В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В. Е. Орел // Психологический журнал. – М.: Наука, 2001. – Т. 20. № 1. – С. 16-21.
8. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. - М.: МГУ, 1989. - 216 с.
9. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие - М.: Институт психотерапии, 2002. – 362 с.

## **ОБОСНОВАНИЕ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ**

### **1. «Опросник психического выгорания для работников социальных профессий» Орёл В.Е., Сенин И.Г..**

«Опросник психического выгорания для работников социальных профессий» Орла В.Е., Сенина И.Г. представляет собой опросник, состоящий из 22 утверждений, на каждое из которых можно дать один из 6 ответов: никогда, очень редко, иногда, часто, очень часто, каждый день [5].

Перед проведением тестирования испытуемому нами была дана следующая инструкция: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: 1) «никогда»; 2) «очень редко»; 3) «иногда», 4) «часто», 5) «очень часто», 6) «каждый день».

В результате тестирования мы получили значения по 3 шкалам, а также общий балл:

1. Эмоциональное истощение (9 вопросов) – которые определили уровень эмоционального напряжения и усталости, склонность к неконтролируемым эмоциональным срывам. Максимальная сумма баллов этой шкалы – 54.

2. Деперсонализация (5 вопросов) – ответы на которые охарактеризовали эмоциональную вовлеченность испытуемых в процесс общения с другим человеком. Эта шкала отражает также заинтересованность в общении, либо, наоборот, желании эмоционально отдалиться, раздражение. Максимальная сумма баллов по ней – 30.

3. Редукция личных достижений (8 вопросов) – позволила зафиксировать уровень удовлетворенности испытуемых собой как сотрудником конкретного трудового коллектива, оценить степень значимости своей деятельности, профессионального самовосприятия. Максимальная сумма баллов по этой шкале – 48.

4. Общий балл по методике (сумма трех шкал) – указал на возможность наличия эмоциональной истощенности, хронической усталости и подавленности, которые стали последствиями длительной рабочей деятельности. Максимальная сумма баллов составляет по этой шкале - 132.

**2. Методика диагностики коммуникативного контроля М. Шнайдера** Эта методика позволяет измерить уровень коммуникативного контроля (или социального самоконтроля) – способности человека осуществлять контроль над своим поведением и, тем самым, воздействовать на впечатление, которое складывается о нем у окружающих. Опросник состоит из 25 вопросов.

Перед началом тестирования мы объяснили испытуемому суть задания: В полученных вами анкетах приведены высказывания, касающиеся различных ситуаций в общении. Все высказывания различны, по смыслу не совпадают, поэтому будьте внимательны, прежде чем ответите на вопрос. Если

высказывание «верно» или «скорее верно» по отношению к вам, отвечайте «да». В противном случае, выбирайте ответ «нет». Чтобы получить наиболее достоверные данные важно отвечать искренне и честно.

Подсчет результатов производился путем суммирования баллов в соответствии с ключами. Итоговый показатель этой методики находится в диапазоне от 0 до 25. Итоговый балл по тесту с помощью нормативной таблицы переводился в стандартную оценку по шкале стенов.

В соответствии с величиной полученного бала происходила интерпретация результатов. Чем выше его значение, тем выше способность управления предъявлением себя испытуемых в общении или социальном самоконтроле.

1-3 низкий уровень коммуникативного контроля

4-7 средний уровень коммуникативного контроля

8-10 высокий уровень коммуникативного контроля

### **3. Методика диагностики общей коммуникативной толерантности, В.В.Бойко**

Эта методика позволяет диагностировать толерантные и интолерантные установки личности, проявляющиеся в процессе общения.

Респонденту предлагалось ответить на 45 вопросов, поделенных на 9 блоков, каждый из которых отражает особенности его поведения в определенных условиях общения. Нами была дана инструкция о необходимости отвечать искренне и дать оценку, насколько верны приведенные суждения, по отношению к нему. Для этого испытуемому необходимо было воспользоваться баллами от 0 до 3, где: 0 – совсем неверно, 1 – верно в некоторой степени, 2 – верно в значительной степени, 3 – верно в высшей степени.

По результатам тестирования испытуемые подсчитывали общее число баллов. Чем больше ими набрано баллов, тем ниже уровень их коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов, которое можно заработать по этой методике – 135, которые отражают:

1-45 высокую степень толерантности

45-85 среднюю степень толерантности

85-125 низкую степень толерантности

125-135 полное неприятие окружающих.

В этой методике мы обращали внимание также и на то, по каким поведенческим блокам были получены высокие суммарные оценки испытуемых. Чем больше было набрано баллов по конкретному признаку, тем меньше испытуемый терпим к людям в данном аспекте отношений с ним, и тем сложнее ему наладить процесс общения. Напротив, чем меньше оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений.

### **4. Методика Стиль саморегуляции поведения (ССП-98) В.И. Моросановой.**

Целью данной методики является диагностика развития индивидуальной саморегуляции человека и ее индивидуального профиля, включающего

показатели планирования (Пл), моделирования (М), программирования (Пр), оценки результатов (ОР), а также показатели развития его регуляторно - личностных свойств - гибкости (Г) и самостоятельности (С).

Общий уровень саморегуляции (ОС), в данной методике отражает общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека.

Для испытуемых с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции всех ее звеньев. Они самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. А при высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше показатель общего уровня общей саморегуляции, тем легче человеку овладеть новыми видами активности, тем увереннее он чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности.

У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения несформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей у таких испытуемых снижена по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности, в большой степени, зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Методика состоит из 46 утверждений. Перед проведением опроса нами была озвучена следующая инструкция: «Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов. Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения».

Подсчет показателей опросника производился нами по ключам, где «Да» означает положительные ответы, а «Нет» - отрицательные. За ответы, совпадающие с ключом, начислялся 1 балл.

## **5. Методика перцептивной оценки типа стрессоустойчивости Фетискина Н.П.**

Данная методика позволяет оценить тип стрессоустойчивости человека, основываясь на его восприятии. Опросник состоит из 20 утверждений. Всем участвующим в тестировании сотрудникам офисов МФЦ было пояснено, что на каждый вопрос теста возможно дать три варианта ответа: «да», «нет», «не

знаю». Ответ «не знаю» следовало использовать лишь в том случае, если действительно, респондент затруднялся дать однозначный ответ «да» или «нет».

При определении результатов этого теста, каждому ответу «да» присваивалось 2 балла; ответу «нет» - 0 баллов; ответу «не знаю» -1 балл. Общее количество баллов и определяло принадлежность к типу стрессоустойчивости.

Если было набрано от 0 до 10 баллов, то испытуемый показывал принадлежность к типу Б. Люди типа Б стрессоустойчивы.

Если испытуемым было набрано от 10 до 20 баллов, это означало умеренно выраженное проявление склонности к типу Б, следовательно стрессоустойчивость им проявляется часто, но не всегда.

Если испытуемый набрал от 30 до 40 баллов, то данный результат отражает принадлежность его к типу А и характеризует его стрессонеустойчивость.

Если набрано от 20 до 30 баллов, то у испытуемого проявилась, умеренно выраженная, склонность к типу А. И это свидетельствует о тенденции нарастания степени неустойчивости его к стрессам.

Приложение 2

## **СТРУКТУРА ЗАНЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

1. Тренинг 1 «Развитие перцептивных способностей»,
2. Тренинг 2 «Психическая саморегуляция»,
3. Тренинг 3 «Бесконфликтное общение»,
4. Тренинг 4 «Разрешение конфликтных ситуаций»,
5. Тренинг 5 «Поиск ресурсных состояний».

## **ТРЕНИНГ №1 РАЗВИТИЕ ПЕРЦЕПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ**

**Цель:** совершенствование перцептивных способностей педагогов для повышения их профессиональной компетенции и качества межличностного общения. Направлен на развитие эмпатии, выражения эмоций, умения отстаивать позицию.

**Целевая аудитория:** педагоги СОШ г.Кольчугино в возрасте от 20 до 26 лет.

**Продолжительность:** 1 час

**Структура тренинга:**

1. Приветствие
2. Разогрев
3. Основной этап
4. Рефлексия

### **Введение**

Тренинг – это психология на практике, он сочетает в себе учебную и игровую деятельность; тренинги проходят в условиях моделирования различных игровых ситуаций.

Перцептивные способности — это способности к психологической наблюдательности, умение замечать изменения во внутреннем состоянии.

### **1 этап: Знакомство и приветствие**

#### **Упражнение №1 «Имя – движение»**

**Цель:** приветствие участников

**Время:** 5 минут

**Материалы:** мячик

**Ход упражнения:** Участники группы по очереди произносят свои имена, но сопровождают их определенным движением рук или характерным для себя жестом. Затем все хором называют имя очередного участника и повторяют его жест.

### **2 этап: Разогрев**

#### **Упражнение №2 «Цвет моего состояния»**

**Цель:** развить способность осознавать и вербализовать свое состояние, находить слова для его обозначения.

**Время:** 5 минут

**Материалы:** конфеты в разноцветных обертках.

**Ход упражнения:** Ведущий предлагает каждому участнику тренинга обозначить свое состояние цветом, выбрав конфету, и рассказать, почему именно так.

Вопросы для рефлексии: «Что вы чувствовали в ходе выполнения упражнения?»,

«Каковы ваши впечатления?».

### **Упражнение №3 «Следующий»**

**Цель:** активация участников тренинга, настрой их на рабочий лад и концентрацию внимания.

**Материалы:** мячик

**Время:** 5 мин.

**Ход упражнения:** Участники становятся в круг. Тренер объясняет, что сейчас будем бросать мячик и называть число от 1 до 20. Участник, который поймал мяч, должен назвать число, на единицу больше названного. Затем бросает мяч следующему участнику, называя свое число. Нельзя называть число, на единицу больше названного. (Пример: 1-2, 15-16, говорить 1-2, 3-4, нельзя).

### **3 этап: Основной**

#### **Упражнение №4 «Идентификация с любимым животным»**

**Цель:** Научиться отождествлять себя с кем – либо или с чем – либо. Так ускоряются мотивационные превращения личности. Когда мы отождествляемся с героем, когда воображаем ситуации, в которых мы осуществляем социально значимые действия, то это имеет определенное влияние на нашу личность. Соответствующие изменения наблюдаются и при идентификации с любимым животным, которое преодолевая препятствия, стремится достичь своего. Отождествляясь с таким животным, вы способны актуализировать свою настойчивость и повысить мотивацию достижения.

**Материалы:** МАК «Мое тотемное животное»

**Время:** 10 минут

**Ход упражнения:**

1. Выберите одно животное, которому присущи черты, которые вы стремитесь развить.
2. Побудьте в образе этого животного и попытайтесь не менее 5 минут преодолевать воображаемые трудности, стремясь достичь своего.
3. Ответьте на вопросы:
  - С каким животным вы отождествлялись?
  - Какие ситуации, связанные с достижением цели, вы воображали?
  - Что вы ощущали, переживали в этот момент?

### Упражнение №5 «Билет на Гавайи»

**Цель:** Отрабатывается навык умения убеждать, находить аргументы в пользу своей позиции.

**Время:** 15 минут.

**Ход упражнения:** Вся группа делится на 2 команды. Инструкция: Вашей команде каким-то образом достался билет на отдых на Гавайи. Билет только на одно лицо, его нельзя продать, обменять, полететь вместе. Решите, кто из вас полетит, и почему?

Группы совещаются в течение 5 минут и рассказывают о своем решении.

**Итоги:** (Тема для размышления: почему мы поступаем так, а не иначе)

Какие приемы и методы убеждения были использованы? (дискуссия, жребий, по воле случая, была ли борьба)

Что сработало? Что было эффективно? Что еще можно было сделать?

### Упражнение №6 «Работа с метафорой»

**Цель:** Развить творческий подход в решении проблемы, осознать свои метафоры, что откроет доступ к собственным возможностям и предоставляет свободу выбора.

**Материалы:** различные предметы

**Время:** 15 минут.

**Ход упражнения:** Группа располагается вокруг большого числа предметов, которые обычно играют бытовую роль. Участникам предлагается выбрать предмет из числа лежащих перед ним. Этот предмет должен символизировать, в каком – то смысле, ваше состояние и ваш опыт в данный момент. Те, кто выбрал один и тот же предмет объединяются в группы.

**Обсуждение:** Расскажите, почему это «вы», какие именно материальные свойства объекта передают по аналогии особенности вашего личного опыта. Следите за точностью описания. Следите за тем, чтобы все свойства предмета нашли свое отражение в психической реальности. Отметьте «**позитивные**» и «**негативные**» черты предмета.

Далее участники группы сообщают о том, что было легко говорить, и что – сложно.

Увидеть различие проекций.

**Ответить на вопрос:** «Что вы узнали о себе нового благодаря использованию метафоры – проекции, какие материальные свойства предмета позволили вам осознать это в себе?»

### Упражнение №7 «Автопортрет»

**Цель:** Формирование умения распознавать незнакомую личность, развить навыки описания других людей по различным признакам.

**Время:** 10 минут.

**Ход упражнения:** Представьте себе, что вам предстоит встреча с незнакомым человеком и нужно, чтобы он узнал вас. Опишите себя. Найдите такие признаки, которые выделяют вас из толпы. Опишите свой внешний вид, походку, манеру говорить, одеваться, жесты.

**Работа в парах.** В процессе выступления одного из партнеров, другой может задавать уточняющие вопросы, для того, чтобы автопортрет был полным.

По окончании задания участники делятся впечатлениями.

#### **4 этап: Рефлексия**

#### **Упражнение №8 "Здесь и теперь"**

**Цель:** знакомство с сутью процесса рефлексии; обработка навыка рефлексии.

**Время: 5 минут**

**Процедура:** 1. Ведущий предлагает каждому участнику выразить свое представление о происходящем с ним и с группой. Это можно сделать словами или жестами, мимикой (не вербально).

2. Каждый из участников группы по семибалльной шкале оценивает степень своей собственной усталости, активности и интереса к происходящему на данный момент.

### **ТРЕНИНГ №2 ПСИХИЧЕСКАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ**

**Цель:** овладение приемами психической саморегуляции, повышение стрессоустойчивости молодых педагогов.

**Целевая аудитория:** педагоги СОШ г.Кольчугино в возрасте от 20 до 26 лет.

**Продолжительность:** 1 час

**Структура тренинга:**

1. Приветствие
2. Разогрев
3. Основной этап
4. Рефлексия

#### **Введение**

Тренинг – это психология на практике, он сочетает в себе учебную и игровую деятельность; тренинги проходят в условиях моделирования различных игровых ситуаций.

Психическая саморегуляция - это управление человека своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается при помощи воздействия человека на самого себя посредством силы слов, мысленных образов и управления дыханием и тонусом мышц.

## **1 этап: Знакомство и приветствие**

### **Упражнение №1 «Снежный ком»**

**Цель:** знакомство ведущих с участниками и участников между собой.

**Время:** 5 минут.

**Материалы:** мяч.

**Инструкция:** «Вам нужно по очереди назвать свое имя вместе с каким-нибудь прилагательным, начинающимся на первую букву имени. Например, Николай – надежный. Анна – активная.

Следующий по кругу должен назвать предыдущих участников, а затем себя. Таким образом, чем дальше по кругу, тем больше придется называть имен с прилагательными».

## **2 этап: Разогрев**

### **Упражнение №2. «Коллективный счет»**

**Цель:** формирование навыков взаимодействия участников и снижение эмоциональной напряженности в группе.

**Время:** 5 минут.

**Инструкция:** Все стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы - называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок.

При этом должны выполняться три условия:

**во-первых**, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально);

**во-вторых**, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд;

**в-третьих**, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток.

Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

### **Упражнение №3. «Счетная машинка»**

**Цель:** сплочение коллектива, построение эффективного командного взаимодействия, а также создание эмоционального напряжения.

**Время:** 5 минут.

**Инструкция:** «Предлагаю поиграть в следующую игру, она называется «счетная машинка». Послушайте, пожалуйста, правила.

Все встают в круг. Ведущий начинает счет. Есть правило: если число – 3, если оно делится на 3 и если в его написании есть 3, то это число не называется, вместо этого хлопаем в ладоши. Так считаем до 40».

### **3 этап: Основной**

#### **Упражнение №4. «Скороговорки»**

**Цель:** развитие стрессоустойчивости и дикции.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы бумаги формата А4 (6 шт.), ручки (6 шт.), скороговорки.

**Инструкция:** «Давайте попробуем оценить, насколько у нас с вами развиты речевые способности. Все вы с детства знаете различные скороговорки. 3 скороговорки:

1. Ехал Грека через реку, видит Грека — в реке рак.  
Сунул Грека руку в реку, рак за руку Греку — цап!
2. Карл у Клары украл кораллы, а Клара у Карла украла кларнет.
3. Тридцать три корабля лавировали-лавировали, да не вылавировали.

Теперь каждый по очереди читает скороговорки на время. Ваша задача – не сделать ни одной ошибки и уложиться в 10 секунд.

Нужно будет оценить каждого участника. Если вы укладываетесь в 10 секунд и не делаете ни одной ошибки – это максимальная оценка – 5 баллов. Этому человеку мы хлопаем. Если вы допускаете 1 ошибку и укладываетесь в 12 секунд – 4 балла. Мы хлопаем. Если допускаете 2-3 ошибки и укладываетесь в 14 секунд – 3 балла. Мы не хлопаем. Если допускаете больше 3-х ошибок и не укладываетесь в 14 секунд – 2 балла, вы не справились с заданием».

**Рефлексия:** какие ощущения у вас возникли? Что было сложнее всего?

Этим заданием мы хотели показать вам, что зачастую мы излишне переживаем по незначительным поводам, торопимся и волнуемся о том, что о нас думают другие. А на самом деле нужно относиться ко всему проще и спокойнее. Выполнить упражнение можно было в среднем ровном. Вы все молодцы, давайте всем похлопаем!

А теперь давайте снимем образовавшееся напряжение с помощью нормализации дыхания.

#### **Упражнение №5 «Дыхание по квадрату»**

**Цель:** расслабление, успокоение нервной системы, устранение волнения.

**Время:** 5 минут.

**Инструкция:** Займите удобную позу стоя или сидя с прямой спиной, закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Дышите осознанно и глубоко, используя полное йоговское дыхание. Представьте квадрат (проем двери, окно, доска..). Затем, делая вдох, считайте про себя (раз, два, три,

четыре), добавляя 1000. Сделайте задержку дыхания, равную по продолжительности вдоху. После задержки выдох и снова задержка дыхания, соответственно схеме квадрата. Во время практики сосредоточьте внимание на дыхании, не вовлекайтесь в мыслительный процесс. На задержках дыхания, представляйте, что вы дышите кожей.

### Упражнение №6 «Передышка»

**Цель:** развитие плавного и длинного выдоха, способствующего снятию физического и эмоционального напряжения.

**Время:** 3 минуты.

**Инструкция:** «Представьте, что у Вашего носа находится пушинка, которую нельзя колыхать. В течение 2 минут дышите медленно, спокойно и глубоко, чтобы пушинка не улетела. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улечиваются».

### Упражнение №7 «Я злюсь, когда...»

**Цель:** эмоциональная разрядка, снятие раздражения и накопившегося негатива.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы бумаги формата А4 (6 шт.), ручки (6 шт.).

**Процедура:** Каждый участник записывает на листе ситуацию, в которой он обычно сильно злится. Каждый участник по кругу (или по желанию) производит следующие действия: резко мнет лист, одновременно говорит фразу: «Я злюсь, когда...», после чего бросает скомканный лист на середину комнаты. Можно повторить. **Алгоритм** должен отрабатываться без изменений схемы:

**осознание эмоции – принятие - вербализация - деятельность.**

### Упражнение №8 «Водопад»

**Цель:** расслабление.

**Время:** 10 минут.

**Инструкция:** «Сядьте поудобнее и закройте глаза. Два-три раза глубоко вдохните и выдохните. Представьте себе, что вы стоите возле водопада. Но это не обычный водопад. Вместо воды в нем падает вниз мягкий белый свет. Теперь представьте себя под этим водопадом и почувствуйте, как этот прекрасный белый свет струится по вашей голове. Вы чувствуете, как расслабляется ваш лоб, затем рот, как расслабляются мышцы шеи. Белый свет течет по вашим плечам, затылку и помогает им стать мягкими и расслабленными. Белый свет стекает с вашей спины, и она тоже становится мягкой и расслабленной.

А свет течет также по вашим рукам, по ладоням, по пальцам. Вы замечаете, как руки и ладони становятся все мягче и расслабленнее. Свет течет и по ногам, спускается к вашим ступням. Вы чувствуете, что и они расслабляются и становятся мягкими. Этот удивительный водопад из белого света обтекает все ваше тело. Вы чувствуете себя совершенно спокойно и

безмятежно, и с каждым вдохом и выдохом вы все глубже расслабляетесь и наполняетесь свежими силами.... (30 секунд).

Теперь поблагодарите этот водопад света за то, что он вас так чудесно расслабил. Немного потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза».

**Анализ упражнения:** Опишите водопад света, каким он был? Какие чувства вы ощутили? Запомните все приятные ощущения и чувства, которое подарил вам воображаемый водопад света. Теперь представьте, что вы кладете эти чувства в надежное место и можете достать их оттуда, когда пожелаете.

#### **4 этап: Рефлексия**

### **Упражнение №9 "Здесь и теперь"**

**Цель:** получение обратной связи по тренингу, подведение итогов тренинга.

**Время:** 7 минут.

**Материалы:** мячик.

**Инструкция:** «А теперь давайте сделаем небольшие заключения по нашему занятию. Я бы хотела попросить каждого из вас высказаться и рассказать, что больше всего запомнилось, что понравилось, а что нет» (передавать мяч по кругу).

## **ТРЕНИНГ №3 БЕСКОНФЛИКТНОЕ ОБЩЕНИЕ**

**Цель:** развитие коммуникативных навыков для повышения качества и эффективности работы молодых педагогов, овладение способами урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций.

**Целевая аудитория:** педагоги СОШ г.Кольчугино в возрасте от 20 до 26 лет.

**Продолжительность:** 1 час

**Структура тренинга:**

1. Приветствие
2. Разогрев
3. Основной этап
4. Рефлексия

### **Введение**

Тренинг – это психология на практике, он сочетает в себе учебную и игровую деятельность; тренинги проходят в условиях моделирования различных игровых ситуаций.

Конфликтная ситуация – столкновение интересов разных людей, спровоцированное реальными или надуманными причинами

## 1 этап: Приветствие

### Упражнение №1 «А вы обо мне не знали...»

**Цель:** познакомить участников тренинга

**Время:** 3 минут

**Инструкция:** Сейчас я дам одному из участников мяч. Он начнет игру со слов: «Меня зовут ..... А вы обо мне не знали, что...» и расскажет какой –нибудь факт о себе. Далее он бросит мяч тому человеку, который ему интересен, обратится к нему по имени и задаст интересующий его вопрос. Игрок, которому задали вопрос, должен ответить на него и сообщить какой –нибудь факт о себе. Затем он кидает мяч другому игроку».

## 2 этап: Разогрев

### Упражнение №2 «Подарок»

**Цель:** Создать непринужденную обстановку для общения.

**Время:** 3 минуты.

**Материалы:** мячик.

**Процедура:** Участники тренинга последовательно передают мяч по кругу и дарят друг другу пожелания или чувства. Первый дарит второму, называя его по имени. Второй благодарит первого и дарит свой подарок третьему. После того, как последний подарит свой подарок первому, группа делится своими чувствами и впечатлениями об упражнении.

Нельзя подарить то, чего ты не имеешь и то, чего реально не сможешь. Не говорим «Я дарю тебе автомобиль», « Я дарю тебе 5000 рублей». Дарить можно искренние чувства улыбку. При этом делать надо искренне, от души.

### Упражнение №3 «Категории слов»

**Цель:** формирование навыков взаимодействия участников и снижение эмоциональной напряженности в группе.

**Время:** 5 минут.

**Материалы:** мячик.

**Процедура:** Каждый участник передает мяч по кругу и говорит два слова. Первое слово должно относиться к той же категории, что и второе слово предыдущего участника. Второе слово произвольное. Например: ведущий говорит: "Спелое яблоко"; второй участник: "Апельсин зелёный"; третий: "Оранжевый шарф" и т. д.

### 3 этап: Основной

#### Упражнение №4 «Взаимные презентации»

**Цель:** знакомство участников с личностными особенностями друг друга, развитие навыков эффективной работы в коллективе.

**Время:** 10 минут.

**Инструкция:** «Сейчас мы разобьемся на пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего.

Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и меньше! – стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача - построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы – и я, в том числе имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться, и вынужден будет все время молчать.

Какие качества ты наиболее ценишь в людях?

Что ты считаешь самым отвратительным?

Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь?

Назови свое самое заветное желание.

Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т.п.

Оцени успешность твоей презентации своего партнера».

#### Упражнение №5 «Мои сильные стороны»

**Цель:** Обеспечение принятия себя и осознание своих достоинств.

**Время:** 10 минут.

**Процедура:** Тренер говорит о том, что личностный рост человека происходит тогда, когда он становится самим собой, а не тогда, когда старается быть таким, как другие. Положительные изменения происходят тогда, когда человек отказывается от стремления стать таким, каким хочет, и просто принимает себя таким, какой он есть на самом деле.

Тренер говорит «Ваша первостепенная задача – принять и полюбить себя (тело, душу, дух). Задание: Каждый участник в течение 2-3 минуты говорит о своих положительных качествах, о том, что он в себе любит, ценит, принимает. Говорить надо уверенно, без всяких «но, если, может быть». Если кто – то закончит раньше, группа молчит, пока не истечет время. Тренер дает на подготовку упражнения 1 минуту.

### **Упражнение №6 «Понял, что не понял»**

**Цель:** Развитие контроля над соответствием вербального и невербального общения, упражнение помогает передаче и восприятию сообщения без информационного искажения.

**Время:** 5 минут.

**Инструкция:** «Вам необходимо поделиться на пары и каждому придумать три обращения к любимому человеку. К обращению подобрать 5 интонаций в диапазоне от нежности до агрессии. При этом, к агрессивной интонации надо подобрать дружелюбные жесты, а к нежной - агрессивные. И потом выйти и показать».

### **Упражнение №7 «Топтыжка»**

**Цель:** Формирование толерантности и конструктивного поведения в конфликтных ситуациях. Это упражнение позволит вам не обижаться и не держать зла на людей, нечаянно причинившим вам боль или создавших вам неудобства, дискомфорт.

**Время:** 5 минут.

**Процедура:** В жизни бывают ситуации, когда случайно возникают объективные условия для возникновения конфликта. Например: После работы вы едете в переполненном автобусе, женщину качнуло, и она, потеряв равновесие, своей шпилькой наступила вам на ногу, и продырявили туфлю. В ответ звучит нелестное замечание или негативное оценочное суждение в ее адрес, а потом возникает конфликт.

Согласитесь, что здесь необходимо волевое усилие, тактичность, чтобы сдержать нахлынувшее на вас чувство и желание действовать агрессивно. Улыбнитесь, пошутите, скажите теплые слова, и почувствуйте, как ваше раздражение улетучилось.

Будем готовить себя к таким ситуациям.

**Инструкция:** Начиная с меня, выполняем задание по кругу. Правой ногой будем наступать на левую ногу соседа. Тот, кому наступили, попытается оправдать обидчика, называя его по имени.

Например: Я прощаю тебя, потому что ты очень спешил на работу. И наступает другому. Объяснения могут быть любыми, но они не должны повторяться.

## Упражнение №8 «Я - высказывание»

**Цель:** Научиться не вступать в конфликт, посредством контроля своих высказываний

**Время:** 10 минут

**Инструкция:** Пара вытаскивает карточку с ситуацией. Один участник пары зачитывает ситуацию, второй дает по ней категоричное высказывание «Ты - высказывание», происходит обсуждение, что чувствует тот, кому так ответили?

Затем происходит тренировка с «Я - высказыванием» с обсуждением чувств, как это слышится партнеру? Есть ли разница с предыдущим вариантом?

**Ситуации на карточках:**

1. Твой брат взял твою любимую чашку и разбил ее. Что ты скажешь брату?
2. Твоя мама сравнивает твои успехи с успехами дочери своей лучшей подруги, считает, что она успешнее. Что ты скажешь маме?
3. Ты – учитель. Твой ученик не соглашается с твоей оценкой. Что ты скажешь ему?
4. Ты договорилась встретиться с подругой, чтобы пройтись по магазинам. Она не пришла. Что ты скажешь подруге?
5. Твоя сестра взяла без спроса твой телефон и ушла с ним на улицу. Что ты ей скажешь?
6. Твои друзья ушли в кафе без тебя. Что ты им скажешь?

Пример: «Когда ты не предупреждаешь меня, что задерживаешься, мне становится страшно, потому что я волнуюсь за тебя. Мне хотелось бы, чтобы ты мне звонил в таких случаях».

## Упражнение №9 "Варианты общения"

**Цель:** обсуждение нюансов, провоцирующих конфликт

**Время:** 5 минут

**Инструкция:** Участники разбиваются на пары.

"Синхронный разговор". Оба участника в паре говорят одновременно в течение 10 секунд. Можно предложить тему разговора. Например, "Книга, которую я прочел недавно". По сигналу разговор прекращается.

"Игнорирование". В течение 30 секунд один участник из пары высказывается, а другой в это время полностью его игнорирует. Затем они меняются ролями.

"Спина к спине". Во время упражнения участники сидят друг к другу спиной. В течение 30 секунд один участник высказывается, а другой в это время слушает его. Затем они меняются ролями.

"Активное слушание". В течение одной минуты один участник говорит, а другой внимательно слушает его, всем своим видом показывая заинтересованность в общении с ним. Затем они меняются ролями.

**Обсуждение:** Как вы себя ощущали во время проведения первых трех упражнений? Не казалось ли вам, что вы слушаете с усилием, что это не так

просто? Что мешало вам чувствовать себя комфортно? Как вы себя ощущали во время последнего упражнения? Что помогает вам в общении?

#### **4 этап: Рефлексия**

##### **Упражнение №10 "Здесь и теперь"**

**Цель:** получение обратной связи по тренингу, подведение итогов тренинга.

**Время:** 4 минуты.

**Материалы:** мячик.

**Инструкция:** «А теперь давайте сделаем небольшие заключения по нашему занятию. Я бы хотела попросить каждого из вас высказаться и рассказать, что больше всего запомнилось, что понравилось, а что нет» (передавать мяч по кругу).

#### **ТРЕНИНГ №4 РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ**

**Цель:** развитие коммуникативных навыков для повышения качества и эффективности работы молодых педагогов, овладение способами урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций.

**Целевая аудитория:** педагоги СОШ г.Кольчугино в возрасте от 20 до 26 лет.

**Продолжительность:** 1 час

**Структура тренинга:**

1. Приветствие
2. Разогрев
3. Основной этап
4. Рефлексия

#### **Введение**

Тренинг – это психология на практике, он сочетает в себе учебную и игровую деятельность; тренинги проходят в условиях моделирования различных игровых ситуаций.

Конфликтная ситуация – столкновение интересов разных людей, спровоцированное реальными или надуманными причинами.

#### **1 этап: Приветствие**

##### **Упражнение №1 «Что тебя вдохновляет»**

**Цель:** знакомство участников с личностными особенностями друг друга, эмоциональный настрой на работу.

**Время:** 5 минут.

**Материалы:** мячик.

**Процедура:** «Передаем мячик и называем свое имя и свои 2-3 мотиватора , то, что побуждает вас работать, творить, радоваться».

## **2 этап: Разогрев**

### **Упражнение №2 «Лучшее качество соседа слева»**

**Цель:** ориентировать участников на адекватное восприятие достоинств друг друга.

**Время:** 3 минуты.

**Инструкция:** Участникам предлагается без длительных раздумий назвать то качество соседа слева, за которое его особенно ценят окружающие.

## **3 этап: Основной**

### **Упражнение №3 «Моя проблема в общении»**

**Цель:** Обучение участников разрешению конфликтных ситуаций.

**Время:** 15 минут.

**Инструкция:** Участники пишут на отдельных листках в краткой форме ответ на вопрос «В чем заключается твоя основная проблема в общении?» Ответы не подписываются. Листки складываются в общую стопочку. Затем каждый участник произвольно берет листок, читает его и пытается найти путь, с помощью которого он мог бы выйти из данной проблемы.

Группа слушает его предложение и оценивает, правильно ли понята проблема, и действительно ли предлагаемый путь способствует ее решению.

Все участники делятся своими размышлениями по поводу целесообразных действий в разрешении каждой озвученной проблемы.

### **Упражнение №4 "Как сказать нет"**

**Цель:** Научиться не вступать в конфликты по средствам контроля своих высказываний и располагать к себе мягким отказом.

**Время:** 10 минут.

**Процедура:** Разыгрывается сценка на проблемные темы. Затем тренер объясняет, что для снижения накала конфликтной ситуации эффективно использование разных техник отказа собеседнику.

Название техники	Сущность техники	Примеры высказываний	Эффективность использования
<b>Прямолинейное “нет”</b>	Мы просто говорим “нет”, уверенно и убедительно, не извиняясь и не оправдываясь	<b>“Нет”, “Нет, нет, я не могу это сделать”,  “Нет, я предпочитаю этим не заниматься”</b>	Удобно использовать в тех случаях, когда мы не хотим раскрывать истинную причину отказа. Мы имеем на это полное право
<b>Рефлексивное “нет”</b>	Мы отражаем содержание и/или чувства собеседника, добавляя в конце свое “нет”	<b>Я понимаю, что для тебя это очень важно, но, к сожалению, я не смогу это сделать”</b>	Эффективно в том случае, когда мы, даже несмотря на понимание проблемы собеседника, не можем и/или не хотим выполнить его просьбу
<b>Обоснованное “нет”</b>	Мы говорим “нет” и кратко раскрываем подлинную причину нашего отказа	<b>“Я не смогу это сделать, потому что в ближайшие дни я очень загружен работой”</b>	Эффективно в том случае, если мы имеем серьезную причину для отказа и готовы искренне раскрыть ее
<b>Отсроченное “нет”</b>	Мы не даем ответ немедленно, а просим собеседника дать время на обдумывание	<b>“Мне надо подумать. Я скажу тебе позже”</b>	Эффективно в том случае, если мы не уверены в том, что можем выполнить просьбу и/или не можем решить для себя, хотим мы это сделать или нет
<b>Компромиссное “нет”</b>	Мы говорим, что в принципе могли бы выполнить просьбу, но при тех условиях, которые нам удобны	<b>“Я не могу сделать это сегодня, но я мог бы это сделать завтра”</b>	Этот отказ эффективен в том случае, если мы искренне готовы выполнить просьбу, но на других условиях
<b>Дипломатичное “нет”</b>	Мы не говорим открыто “нет”, а искренне приглашаем к переговорам, выясняя, какую реальную помощь мы могли бы оказать	<b>“Мог бы я помочь тебе как-нибудь по-другому?”</b>	Этот отказ эффективен в том случае, если мы готовы помочь собеседнику, но его условия не совсем нас устраивают. Мы готовы выполнить просьбу в целом, но отказываем в выполнении некоторых деталей, стараясь найти взаимоприемлемое решение

#### Упражнение №4. «Учимся разрешать конфликты»

**Цель:** Научиться разрешать конфликты различными способами и приемами, научиться находить решение конфликта коллективно.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** ручки и листы А4 (6 шт.).

**Процедура:** Предлагаем вам описать на отдельных листочках конфликты, которые произошли с вами. Подписывать листочки не следует. Эти ситуации будут рассмотрены коллективно, чтобы найти совместно оптимальное решение каждого проанализированного конфликта.

#### Упражнение №5 «Положительные и отрицательные стороны конфликта»

**Цель:** развитие навыков эффективной работы сотрудников в команде, обсуждение положительных и отрицательных сторон конфликтной ситуации.

**Время:** 5 минут.

**Материалы:** маркеры и листы бумаги формата А4 (6 шт.).

**Процедура:** Необходимо поделиться на две группы. Одна группа пишет положительные стороны конфликта, другая - отрицательные.

#### 4 этап: Рефлексия

#### Упражнение № 6 «Рисунки с продолжением»

**Цель:** показать участникам возможности командного взаимодействия, подведение итогов.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы бумаги формата А4 (6 шт.), ручки (6 шт.), планшеты.

**Процедура:** Участники сидят в кругу. Каждый из них получает лист бумаги, задумывает какой-либо целостный рисунок на тему «Наш тренинг» и изображает его, но не полностью, а только какую-то одну главную деталь, по которой можно было бы догадаться, что за рисунок планируется (1 мин). Потом каждый человек передает свой рисунок соседу справа, а сам соответственно получает рисунок того, кто сидел слева от него. На полученных изображениях быстро дорисовывается еще по одной детали на тему «Наш тренинг» (30 с), после чего по команде ведущего листы опять передаются правым соседям и т. д. Так продолжается до тех пор, пока каждый рисунок не пройдет полный круг и вновь не вернется к тому, кто его начал изображать.

Участники демонстрируют рисунки и комментируют, какие мысли и чувства о тренинге они изначально хотели выразить с их помощью, насколько получившееся в итоге изображение отвечает их исходным замыслам и что оно, с их точки зрения, выражает в окончательном варианте.

## **ТРЕНИНГ №5 ПОИСК РЕСУРСНЫХ СОСТОЯНИЙ**

**Цель:** научиться находить баланс между внешними и внутренними ресурсами.

**Целевая аудитория:** педагоги СОШ г.Кольчугино в возрасте от 20 до 26 лет.

**Продолжительность:** 1 час

**Структура тренинга:**

5. Приветствие
6. Разогрев
7. Основной этап
8. Рефлексия

### **Введение**

Тренинг – это психология на практике, он сочетает в себе учебную и игровую деятельность; тренинги проходят в условиях моделирования различных игровых ситуаций.

Ресурс – присоединение к источнику энергии и радости.

### **1 этап: Приветствие**

#### **Упражнение №1 «Твой главный ресурс»**

**Цель:** знакомство участников с личностными особенностями друг друга, эмоциональный настрой на работу.

**Время:** 3 минут.

**Процедура:** «Давайте поприветствуем друг друга, и сделаем это так: каждый будет называть свое имя и 2 главных для него ресурса. Это то, что дает жизненные силы и заряд энергии».

### **2 этап: Разогрев**

#### **Упражнение №2 «Наша забота о себе»**

**Цель:** оценить участниками степень заботы о себе в настоящем времени.

**Время:** 5 минут.

**Материалы:** опросник «Наша забота о себе» (см. приложение 5)

**Процедура:** Участники тренинга заполняют экспресс – опросник и определяют дефицитарные сферы, которые необходимо восполнить. Рефлексия: беседа с участниками о возможных способах заботы о себе, о способах получения удовольствия и способах отвлечения от переживаний, связанных с работой.

### **3 этап: Основной**

#### **Упражнение №3 «Колесо жизненного баланса»**

**Цель:** Обучение приему визуализации, с помощью которого можно оценить достижения в каждой из сфер жизни, выделить приоритетные направления, требующие внимания.

**Время:** 15 минут.

**Материалы:** схема (6 шт.), ручки (6 шт.), набор фломастеров.

**Инструкция:** Каждый участник получает схему - круг, где необходимо обозначить важные сферы своей жизни и оценить удовлетворенность каждой из них по 10- бальной шкале. Соединяя реперные точки, получаем «колесо жизненного баланса». На самостоятельную работу отводится 8 минут.

Затем, обсуждаем в группе: Какая фигура получилась? Похожа ли она на колесо? Какие сферы жизни удовлетворяют на максимум, какие на минимум? Какие стратегии выравнивания можно применить?

#### **Упражнение №4 "Восемь шагов к успеху"**

**Цель:** Освоить алгоритм последовательных действий по достижению желаемого результата.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** листы А4 (6 шт.), ручки (6 шт.), планшеты (6 шт.).

#### **Процедура:**

1. Выберите 3 главные сферы колеса жизненного баланса, по внутреннему ощущению.
2. Сформулируйте и перечислите свои достижения и результаты, которые уже есть в каждом из этих секторов. Запишите их в список своих реальных достижений.
3. Определите, что для вас является максимальным результатом, на 1 баллов по каждой шкале. Как вы поймете, что достигли этого?
4. В вашем распоряжении 3 недели, за которые нужно повысить результат.
5. Выделите в каждом направлении 3 приоритетные сферы, развитие которых даст самый лучший результат и подтянет развитие остальных сфер?
6. Определите, насколько вы хотите продвинуться за 3 недели в этих сферах?
7. Сравните реальный (пункт 2) и идеальный (пункт 6) чек – листы. Разница в этих списках даст вам понимание конкретных шагов для достижения конечного результата.
8. Запишите последовательность своих действий по достижению желаемого результата.

#### **Упражнение №5 "Солнце"**

**Цель:** Осознать наличие своих внешних и внутренних ресурсов.

**Время:** 10 минут.

**Материалы:** схема (6 шт.), ручки (6 шт.), планшеты (6 шт.).

**Процедура:** Каждый участник получает схему, где желтые лучи, обозначают внутренний ресурс человека, а оранжевый - внешний. В течение 5 минут самостоятельно подписывает лучи. По истечении времени, каждый

презентует свою работу, проговаривая свои ресурсные состояния. Группа обсуждает, какие способы восполнения силы можно позаимствовать друг у друга.

### **Упражнение №6 «Мост через неизвестность»**

**Цель:** Командное взаимодействие, создание алгоритма действий в ситуации неопределенности.

**Время:** 15 минут.

**Материалы:** МАК SAGA, ватман формата А3, ручки (6 шт.).

**Процедура:**

1. Определяем ситуацию неопределенности, неизвестности, записываем ее на ватмане. Выбираем, в закрытую, карту «Неизвестность».

2. Открываем ее, обсуждаем, выкладываем на поле и дорисовываем картину неизвестности.

3. Выбираем, в закрытую, 7 карт и, не открывая их, выстраиваем мост через неизвестность.

4. Выбираем, в закрытую, 6 карт - подсказок, открывая их, отвечаем на вопросы:

- 1 карта – Что предлагает карта сделать, чтобы перейти через мост?
- 2 карта – Что карта говорит о том пути, по которому стоит пройти?
- 3 карта – Чего стоит избегать, если хочешь пройти по этому мосту?
- 4 карта – Какое эмоциональное состояние даст тебе возможность пройти по этому мосту?
- 5 карта – А если состояние иногда будет нестабильным, что поможет?
- 6 карта – Кого и что ты сможешь взять с собой в дорогу по этому мосту, чтобы тебе было бы легче?

Ответы кратко записываем под картами.

9. Затем начинаем открывать карты «моста» - это алгоритм действий на ближайшее время:

1 карта – шаг 1; 2 карта – шаг 2.... и т.д.

Обсуждаем и анализируем. Ответы кратко записываем под картами. Даем обратную связь.

### **4 этап: Рефлексия**

### **Упражнение №7 «Мы хотим сказать»**

**Цель:** показать участникам возможности командного взаимодействия, подведение итогов.

**Время:** 5 минут.

**Процедура:** Участники тренинга делятся на пары. Участникам предлагается совместно с партнерами сформулировать впечатления от сегодняшнего занятия. Оценить полученный опыт, проанализировать результаты своей работы.

После обсуждения участники делятся своими выводами с группой. Выступление каждой пары необходимо начинать словами: «Мы хотим сказать»

**БУКЛЕТ «ЧЕК - ЛИСТ: КАК УБЕРЕЧЬ СЕБЯ ОТ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ»**

<p><b>Определите свои приоритеты, ответив на вопросы:</b></p>	<p><b>Для профилактики эмоционального выгорания</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Важно ли, чтобы тебя все любили и уважали на работе?</li> <li>2. Как часто ты берешь на себя чужую работу в нагрузку?</li> <li>3. Умеешь ли ты говорить аргументированное нет руководству, когда тебя просят взять еще нагрузку, а ты уже перегружен своей?</li> <li>4. Сколько часов уходит на полноценный сон?</li> <li>5. Есть ли у тебя время побыть одному и ничего не делать хотя бы пару часов в неделю?</li> <li>6. Есть ли у тебя любимое хобби?</li> <li>7. Есть ли у тебя любимая книга или цитаты, которые тебя вдохновляют, чтобы наслаждаться жизнью и маленькими радостями?</li> <li>8. Умеешь ли ты входить в режим экономии энергии в напряженные рабочие дни?</li> <li>9. Какое место в твоей иерархии ценностей занимает работа? Подумай, как можно быть хорошим профессионалом, не вредя себе самому?</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Позвольте себе маленькие радости;</li> <li>• Качественно и регулярно отдыхайте;</li> <li>• Давайте своему телу хорошую нагрузку;</li> <li>• Любите себя больше, чем хорошую работу;</li> <li>• Чередуйте работу и отдых на рабочем месте правильно.</li> </ul>  <p>По вопросам проведения тренинговых программ и программы психологического сопровождения педагогических работников обращайтесь по телефонам: 8-49-245-2-00-39, 8-919-010-57-11.</p>	<p>Государственное бюджетное учреждение Владимирской области «Центр психолого — педагогической, медицинской и социальной помощи»</p> <p><b>Чек лист :</b> <b>Как уберечь себя от эмоционального выгорания</b></p>  <p>Составитель: педагог—психолог Ульянова Галина Владимировна Кольчугино 2022</p>

<p><b>Способы и упражнения</b></p>	<p><b>для профилактики</b></p>	<p><b>эмоционального выгорания</b></p>
<p><b>1. Поиск и анализ ресурсов:</b> «Список личных ресурсов» Составьте список внешних и внутренних ресурсов: люди из окружения, вещи, творчество, любовь. Подумайте, как можно сделать их доступными для вас, с чего начнете. Поделитесь своими мыслями с близким человеком «Поощрения» Составьте список того, что вы получаете позитивного от своей работы. Как вы профессионально выросли, чему научились?</p> <p><b>2. Управление дыханием</b> Нащупайте на передней поверхности шеи пульсацию сонных артерий. Начинаем дышать «на счет», пульс, в качестве метронома. Сначала соотношение вдоха и выдоха 2:2 в течение 1-3 минут, затем переходим к новому соотношению вдоха и выдоха 2:3, 2:4, 2:5, 3:6, 3:7, 3:9. Затем возвращаемся обратно к исходному соотношению дыхания, но уже с новым самочувствием.</p> <p><b>3. Способы укрепляющие нервную систему</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Утренняя зарядка</li> <li>• Тренажерный зал</li> <li>• Йога</li> </ul>	<p><b>4. Словесная поддержка:</b> <b>Самоободрение:</b> Мысленно говорите себе «Молодец! Умница! Здорово получилось!» Хвалите почаще, от души. <b>3 счастливых момента:</b> С самого утра, в постели скажите себе: Сегодня меня ждет 3 счастливых момента! День будет прекрасным! А вечером, перед сном, подумайте о них. <b>Я люблю свою работу!:</b> Напишите 7 самых больших радостей от работы и повесьте на видное место, затем— какую пользу вы приносите на работе, какие добрые слова о результате ваших действий вы слышали, с кем комфортно общаться, кто поддерживает вас.</p> <p><b>5. Настройка на приятные моменты</b> Создайте уютную обстановку на работе, в стол положите любимую шоколадку, которую можно скушать как поощрение. Общайтесь с приятными людьми, позволяйте дышать ароматами духов, цветов или фруктов. Быстрый способ восстановления сил для женщин: если вы перенапряглись, или сложилась непростая ситуация, попробуйте уединиться в дамской комнате, умойте лицо и руки, и представьте себе, что всю усталость и раздражение впитывает вода из—под крана, а все тяжелые мысли утекают в канализацию.</p>	<p>Помассируйте кожу головы и рук, умойтесь ароматным мылом с любимым ароматом. Представьте как с ароматом вы выпускаете в себя солнечный свет и тепло, и внутри вас есть место, где вы можете отдохнуть и набраться сил.</p> <p><b>6. Визуализация</b> Способ «Представляю свое будущее» Представляем ситуацию, которая еще не произошла, это прием, позволяющий строить реальность: Решите четко, чего вы хотите ( четко, в цветах и красках); Расслабьтесь; В течение 5-10 минут представляйте желаемое. Результат появится, если образ отпечатывается в сознании вновь и вновь. Сомнения игнорируйте. Требуется тренировка. Способ «Отрезать, отбросить»: Для работы с негативными мыслями. Как только в душу закралась негативная мысль, то сделайте левой рукой или зрительно представив, как вы отрезаете и отбрасываете эту мысль. После этого продолжите заниматься визуализацией. Помните, что на место удаленной негативной мысли, надо поместить позитивную. И все встанет на свои места.</p>

**РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ К ТРЕНИНГУ №5****Опросник «Наша забота о себе»**

ФИО \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Профессия \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

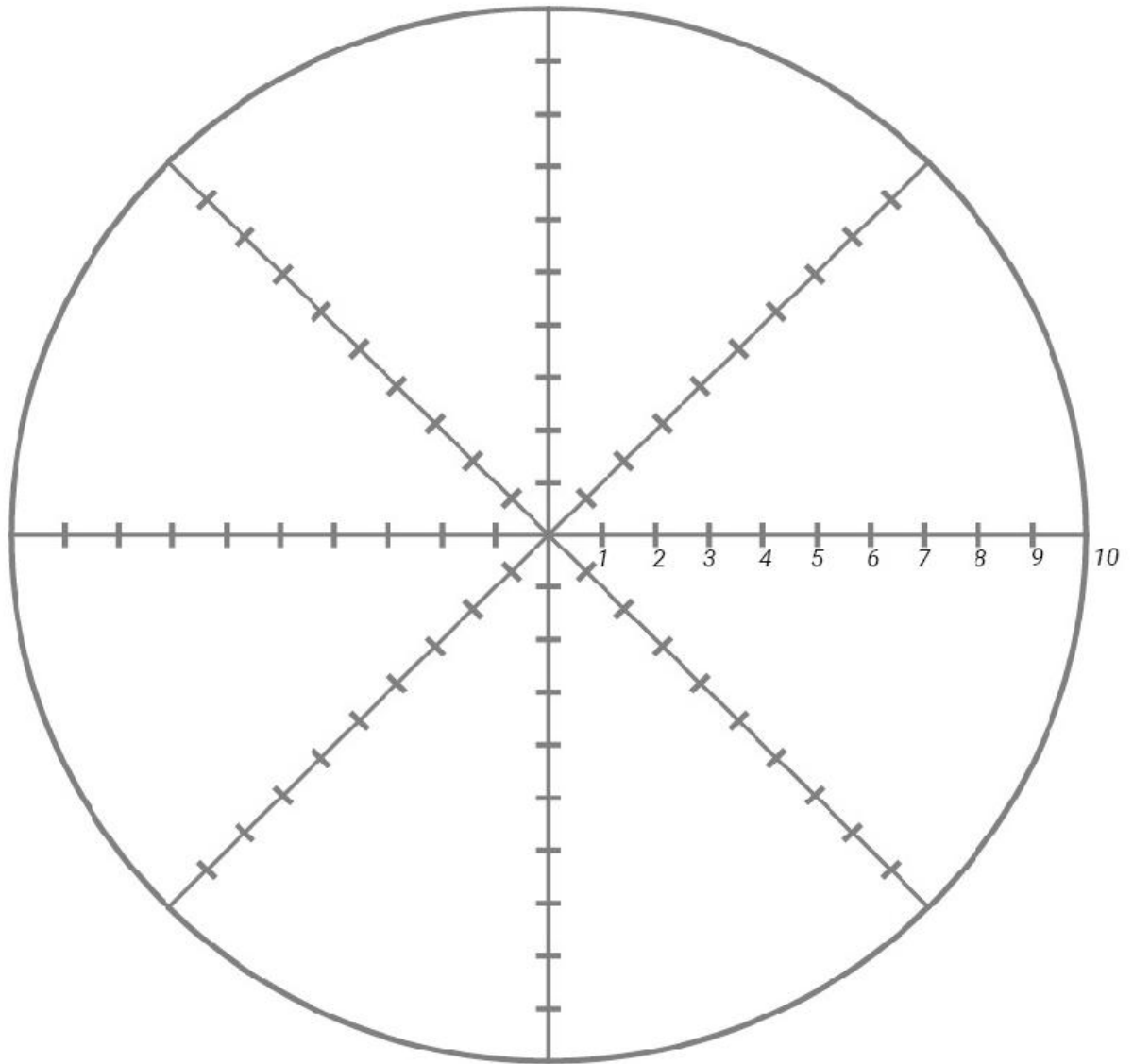
Ответьте, пожалуйста, искренне на вопросы теста. А для оценки воспользуйтесь следующей шкалой: 5- часто; 4 – иногда; 3 – редко; 2 – никогда; 1 – никогда об этом не думал.

Вопросы теста	часто	иногда	редко	никогда	никогда об этом не думал
	1	2	3	4	5
<b>1. Физиологические потребности</b>					
1. Ем регулярно (завтрак, обед, ужин)					
2. Употребляю здоровую пищу					
3. Делаю зарядку					
4. Регулярно прохожу профилактический осмотр у врача					
5. Обращаюсь за медицинской помощью, когда это нужно					
6. Беру больничный во время болезни					
7. Пользуюсь услугами массажиста					
8. Танцую, пою, плаваю, играю в спортивные игры, совершаю прогулки или занимаюсь любыми другими видами физической активности, которая доставляет мне удовольствие					
9. Удовлетворяю свои сексуальные потребности					
10. Достаточно сплю					
11. Ношу одежду, которая мне нравится					
12. Беру отпуск					
13. Беру отгулы					
14. Ограничиваю время телефонных разговоров					
<b>2. Психологические потребности</b>					
1. Выделяю время для того, чтобы посмотреть на себя как – бы со стороны					
2. Прохожу личную терапию					
3. Веду дневник					
4. Читаю литературу, не относящуюся к работе					
5. Имею хобби					
6. Стараюсь снижать уровень стресса в своей жизни					

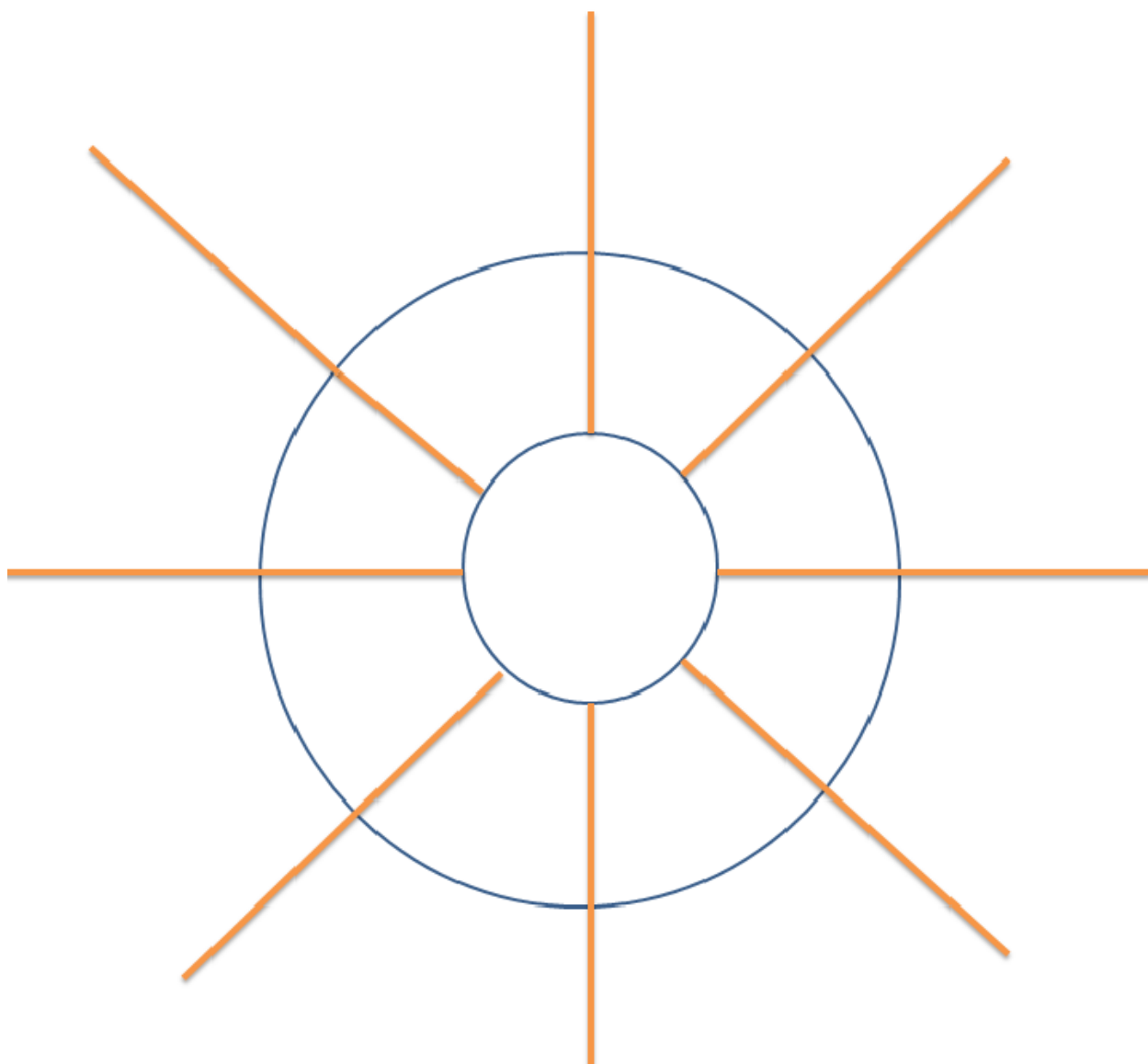
7. Прислушиваюсь к своему внутреннему опыту – мыслям, чувствам, суждениям, верованиям					
8. Даю возможность другим людям узнать меня с разных сторон					
9. Посещаю музеи, выставки, театры, спортивные соревнования					
10. Обращаюсь за помощью к другим					
11. Проявляю любопытство					
12. Могу сказать «нет»					
<b>3. Эмоциональная сфера</b>					
1. Провожу время с людьми, которые мне симпатичны					
2. Поддерживаю отношения со значимыми для меня людьми					
3. Стараюсь поощрять и награждать самого себя					
4. Люблю себя					
5. Перечитываю любимые книги и пересматриваю любимые фильмы					
6. Стараюсь осознать свои потребности: чем мне хочется заниматься помимо работы, с какими людьми мне хочется общаться, какие места хочется посещать – и ищу возможности удовлетворить эти потребности					
7. Позволяю себе плакать					
8. Могу над чем – то рассмеяться					
9. Если что – то в общественной жизни вызывает у меня возмущение и протест, я могу открыто выразить это в письмах в инстанции, участвовать в митингах, маршах протеста					
10. Играю с детьми					
<b>4. Духовные потребности</b>					
1. Выделяю время себе для процесса осмысления и анализа своих отношений с окружающим миром.					
2. Провожу время на природе					
3. Ищу возможности общаться с людьми, близкими мне по духу, либо в частном порядке, либо в рамках определенного сообщества					
4. Переживаю моменты вдохновения					
5. Поддерживаю в себе оптимизм и надежду					
6. Считаю, что в жизни существуют не только материальные ценности					
7. Стараюсь иногда выходить из роли эксперта и не брать на себя ответственность за все					
8. Открыт новому, неизвестному					
9. Знаю, что для меня важно, и определяю этому место в своей жизни					
10. Медитирую					

11. Молюсь					
12. Пою					
13. Провожу время с детьми					
14. Переживаю моменты благоговения					
15. Участвую в осуществлении того, что верю					
16. Читаю книги, которые меня вдохновляют, слушаю классическую музыку					
<b>5.Условия работы</b>					
1. Делаю перерывы во время рабочего дня					
2. Позволяю себе поговорить с другими сотрудниками на личные темы					
3. Выделяю достаточно времени для того, чтобы завершить определенную работу					
4. Умею отстаивать свои границы с клиентами и коллегами					
5. Распределяю свое рабочее время так, чтобы избежать перегрузок в определенные моменты					
6. Создаю себе удобное рабочее пространство					
7. Регулярно консультируюсь с коллегами					
8. Отстаиваю свои финансовые интересы (повышение зарплаты, получение льгот)					
9. Участвую в группе профессиональной поддержки					
10. Расширяю сферу профессионального интереса					
<b>6.Баланс</b>					
1. Стремлюсь к балансу в своей профессиональной жизни в целом, и в пределах каждого дня					
2.Стремлюсь к балансу между работой, семьей, общением с людьми, игрой, отдыхом.					

## Колесо жизненного баланса



## Ресурсы внешние и внутренние



**ФОТООТЧЕТ**



