

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №72 «Аленушка» комбинированного вида г. Улан-Удэ
670034, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Пестеля 37А тел. 44-65-10, 44-65-00
E-mail:ds-72@qovrb.ru

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол №1
от 09.09.2024г



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

ОГЛАВЛЕНИЕ.

1. Вид программы, обоснованное описание проблемной ситуации, на решение которой она направлена.....	3
2. Описание участников программы.....	4
3. Цель и задачи программы.....	5
4. Научные, методологические и методические основания программы.....	5
5. Обоснование необходимости реализации данной программы для достижения указанных целей и решения поставленных задач.....	6
6. Структура и содержание программы	7
7. Описание используемых методик и технологий	20
8. Критерии ограничения и противопоказания на участие в освоении программы.....	21
9. Описание способов, которыми обеспечивается гарантия права участников программы.....	21
10. Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы (специалистов, педагогов).....	21
11. Характеристика ресурсов, необходимых для эффективной реализации программы.....	23
12. Сроки и этапы реализации программы.....	24
13. Ожидаемые результаты реализации программы (промежуточные и итоговые).....	28
14. Система организации внутреннего контроля за реализацией программы.....	28
15. Критерии оценки достижения планируемых результатов.....	28
Приложение 1 (конспект занятия «Осознание профессиональных мотивов»).....	33
Приложение 2 (конспект занятия «Я и мое тело»).....	36
Приложение 3 (конспект занятия «Мы - команда»).....	38
Приложение 4 (методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»).....	41
Приложение 5 (Тест Айзенка «Самооценка психических состояний»).....	45
Приложение 6 (Тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости личности»).....	49
Приложение 7 («Психометрический тест К.Э.Сишора).....	51
Приложение 8 (Методика Л.А.Журавлева «Стиль руководства»).....	
Литература.....	58

Профилактическая психолого-педагогическая программа «В гармонии с собой»

1. Вид программы, обоснованное описание проблемной ситуации, на решение которой она направлена

Система российского образования на современном этапе развития общества предъявляет серьезные требования к личности педагога, главными из которых становятся личностно-ориентированный подход в работе с учащимися и постоянное самосовершенствование, что влечет за собой задействование личностных ресурсов и, как следствие, вероятность психоэмоционального перенапряжения. В связи с этим организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога.

Программа «В гармонии с собой» относится к профилактическим психолого-педагогическим программам и направлена на формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также развитие навыков позитивного самовосприятия, лежащих в основе профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Работа по программе делится на четыре блока

Первые два блока направлены на работу с педагогами.

Первый блок ориентирован на оказание индивидуальной психологической помощи, которая осуществляется в виде беседы, консультации и призвана очертить круг вопросов, которые не могут быть рассмотрены в рамках групповой работы. Его основная задача – сформировать готовность к принятию помощи, выстроить индивидуальную стратегию развития, а также обозначить ряд проблемных тем, на которых будет строиться дальнейшая консультативная работа.

Второй блок ориентирован на оказание групповой психологической помощи, которая построена на самоисследовании, осознании собственных чувств, установок и мыслей и способствует расширению поведенческого репертуара и развитию социальной гибкости. Групповая работа ведется по следующим направлениям:

- стабилизация психоэмоционального состояния (обучение приемам релаксации и преодоления стрессовых ситуаций, развитие навыков психоэмоциональной саморегуляции);
- формирование навыков самопознания;
- развитие ценностно-смысовых ориентаций (актуализация позитивного отношения к профессии и осуществляющей деятельности, формирование установки на саморазвитие, поиск жизненных смыслов).

Третий блок направлен на работу с администрацией и затрагивает следующие вопросы:

- внешние факторы развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов;
- роль руководителя в коллективе и влияние стиля руководства на развитие синдрома эмоционального выгорания;
- создание условий для благоприятного психологического климата в коллективе.

В отдельный блок выделены совместные занятия педагогов и администрации, направленные на формирование навыков взаимодействия и сплочение коллектива, что в свою очередь способствует снижению риска возникновения синдрома эмоционального выгорания.

2. Описание участников программы

Программа предназначена для педагогов и администрации образовательных учреждений.

Количественный состав групп: оптимальное количество участников – 12 человек.

Эффективность деятельности такой группы определяется не только приемлемой плотностью взаимодействия, но и возможностью контролировать и управлять действиями участников со стороны тренера.

Качественный состав групп: при комплектовании группы учитываются психологические особенности педагогов и степень выраженности синдрома эмоционального выгорания. В зависимости от этого модифицируется программа тренинга (может быть усилен один из блоков, входящих в программу).

3. Цель и задачи программы

Цель: создание благоприятных условий для формирования и развития навыков саморегуляции и самопознания, а также ценностно-смысовых ориентаций, которые способствуют профилактике синдрома эмоционального выгорания и обеспечивают расширение поля вариантности в кризисных ситуациях.

Задачи:

- актуализировать знания педагогов по проблеме синдрома эмоционального выгорания и способов его профилактики;
- обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния;
- способствовать формированию позитивных установок на саморазвитие и самосовершенствование;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

4. Научные, методологические и методические основания программы

В основе программы лежат следующие методологические и методические идеи и теории:

- теоретические положения моделей синдрома эмоционального выгорания (процессуальная модель В.В. Бойко, концепция М.Буриша, трехкомпонентная модель С.Маслач);
- представления о структуре профессиональной педагогической компетентности (Н.В.Кузьмина, А.А.Реан, Н.Ю.Клименко и др.);
- теоретические положения особенностей педагогической деятельности (А.К. Маркова, А.С.Сластенин, В.А.Якунин и др.);
- проективные и арт-методы, в том числе методы сказкотерапии (Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, И.В. Вачков, Т.Ю. Колошина);
- теория мышечных блоков В.Райха.

Общенаучный уровень методологии составляет системный подход; гуманистический подход, который предусматривает понимание и восприятие человека как ценности, создание условий для его свободного развития, деятельностный и комплексный подходы.

5. Обоснование необходимости реализации данной программы для достижения указанных целей и решения поставленных задач

В связи с возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в образовательном процессе, которая обусловлена проводимыми в системе образования реформами, особенно остро встает проблема сохранения психического здоровья педагогов. Профессиональный труд учителя сопряжен с высокой эмоциональной загруженностью, которую усугубляет необходимость сдерживать свои чувства при общении с учениками и родителями, а также большое количество стрессогенных факторов, в числе которых значительные учебные нагрузки, часто возникающие аффективные реакции в связи с каждодневными и затянувшимися трудными ситуациями, отсутствие возможности своевременно отреагировать стресс, постоянное общение с людьми разных категорий, требующее интенсивной рефлексии.

В свою очередь постоянная физическая и эмоциональная перегрузка существенно повышает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания, который может протекать в латентном состоянии и диагностироваться далеко не сразу, проявляясь в повышенной раздражительности и усталости, головных болях и иных соматических проявлениях, на которые человек может не обратить должного внимания. В дальнейшем это может привести к эмоциональному истощению, снижению общего психофизического тонуса и обесцениванию результатов своего труда и деятельности в целом. Эмоциональная неуравновешенность педагога может отражаться на организации образовательного процесса, дестабилизируя его, снижая качество образования и препятствуя профессионально-личностному росту. Именно поэтому выявление педагогов на начальной стадии эмоционального выгорания и оказание им своевременной комплексной помощи, является одной из важнейших задач психологической службы в образовательной организации. Столь же значимой является и **профилактическая работа**, направленная на то, чтобы предотвратить возникновение эмоционального выгорания посредством обучения педагогов приемам психоэмоциональной саморегуляции, развития позитивного самовосприятия и формирования благоприятного психологического микроклимата в коллективе.

Комплексный подход в профилактике синдрома эмоционального выгорания является основополагающим принципом данной программы. В работу включаются не только педагоги, которым оказывается индивидуальная и групповая психологическая помощь, но и администрация, с которой проводится методическая и тренинговая работа, направленная на формирование представлений о влиянии стиля руководства на развитие синдрома эмоционального выгорания и разрабатывается стратегия по созданию условий для благоприятного психологического климата в коллективе. Это обеспечивает **закрепление навыков продуктивного**

межличностного взаимодействия, стимулируя развитие психосоциальной компетентности педагогов и руководителей и существенно снижая риск возникновения синдрома эмоционального выгорания.

Еще одной немаловажной находкой является организация **Балинтовской группы**, основная задача которой заключается во всесторонней поддержке и обмене опытом через обсуждение трудных случаев и нерешенных проблем профессиональной деятельности из практики педагогов. Что немаловажно, данная группа ориентирована на равноправие мнений и занимается не поиском единственного верного решения, а создает условия для выстраивания конструктивного диалога, в процессе которогорабатываются новые стратегии решения проблемных ситуаций. Эффективность данной формы работы подтверждается снижением количества негативных установок педагогов в отношении своей личности, работы, учеников, их родителей и сферы коммуникации в целом, а также снижением степени выраженности профессионального стресса.

Одним из успешных, на мой взгляд, методов работы выступают **приемы арт-терапии**, которые позволяет слушателям отреагировать отрицательные эмоции, невербально выразить свои чувства и переживания, тем самым избежать конфликтной ситуации, или, во всяком случае, развернуть ее течение в русло позитивного разрешения. Что само по себе становится частью образовательной деятельности, делает процесс обучения активным. Равно как и включение в работу методов **телесно-ориентированной терапии**, направленных на снижение ментального и эмоционального напряжения, которые включают в работу осознание своей телесности и позволяют человеку преодолеть последствия стресса через работу со своим телом. Синтез этих двух направлений представлен в работе А.И.Копытина **«Техники телесно-ориентированной арт-терапии»**, что дает нам возможность строить свою работу, опираясь на достижения современной психологии.

6. Структура и содержание программы

Этапы реализации программы

1. Подготовительный.
2. Диагностический.
3. Основной.
4. Завершающий.

Форма работы – диагностика, тренинговые занятия, дискуссии, лекции.

Количество занятий – 31.

Из них 20 занятий для педагогов, 8 занятий для администрации школы, 3 совместных занятия для педагогов и администрации.

Частота встреч – 1 раз в неделю.

Структурные компоненты занятий

Тренинговые занятия проводятся по следующей **структуре**:

- *приветствие*. Оно служит для формирования позитивного интереса и сплочения группы;
- *разминка*. Данный вид деятельности снимает эмоциональную напряженность, формирует благоприятный психологический климат, развивает чувство внутренней устойчивости и доверительности;
- *основная часть*. В этой части тренинга решаются цели и задачи занятия. В нее входит комплекс психологических упражнений и приемов, продуктивная деятельность;
- *рефлексия занятия*. Оценка занятия с позиции заинтересованности, продуктивности, полезности, оправданности ожиданий;
- *прощание*. Оно необходимо для формирования ощущения целостности и завершенности занятия, эмоционального сплочения группы.

Дидактические разделы

Занятия для педагогов

Раздел I: практико-ориентированные семинары.

Синдром эмоционального выгорания. Практика позитивного мышления. Риски педагогической профессии. Негативные эмоции и их влияние на здоровье. Способы восстановления эмоционального равновесия.

Раздел II: Профессиональное самосознание и рефлексия.

Цель и задачи курса. Правила групповой работы. Ограничения и ресурсы. Мотивы профессиональной деятельности. Социальные роли. Определение ценностей и смыслов своей организации.

Раздел III: Саморегуляция

Осознание своей телесности. Отработка упражнений для расслабления мышц лица. Проработка мышечных зажимов. Формирование навыков произвольной саморегуляции дыхания. Обучение физической и чувственной релаксации. Расширение репертуара поведения в стрессовой ситуации.

Раздел IV: Коммуникативная компетентность.

Роль неверbalного общения. Управление конфлиktом. Отработка навыков уверенного поведения. Самосовершенствование и самоактуализация. Подведение итогов.

Работа Балинтовской группы.

Количество встреч определяется текущими запросами педагогов, но составляет не менее двух раз в месяц.

Алгоритм проведения Балинтовской группы.

1. Рассказ каждого участника о трудном профессиональном случае.
2. Выбор конкретного случая с учетом желания автора и группы;
3. Более подробный рассказ автора, вопросы со стороны членов группы и ведущего;
4. Высказывание гипотетических способов поведения в означенной ситуации каждым членом группы;
5. Оценка членами группы эффективности, целесообразности использования каждого варианта;
6. Рефлексивная оценка автором впечатлений от процесса и результата обсуждения.

Занятия для администрации школы

Раздел V: практико-ориентированные семинары.

Личность руководителя. Внешние факторы развития эмоционального выгорания у педагогов. Роль руководителя в создании условий для благоприятного психологического микроклимата в коллективе. Влияние стилей руководства на развитие эмоционального выгорания.

Раздел VI: Эффективная коммуникация.

Правила групповой работы. Ожидания участников группы. Отработка навыков невербального и вербального взаимодействия. Формирование навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций. Формирование навыков саморегуляции. Нейтрализация эмоционального напряжения. Подведение итогов.

Занятия для педагогов и администрации школы

Раздел VII: Командообразование.

Сплочение коллектива. Определение общих профессиональных целей, смыслов, ценностей. Подведение итогов работы по программе.

Тематическое планирование программы «В гармонии с собой»

Занятия для педагогов

Практико-ориентированные семинары (4 часа)

Темы для занятий определяются на основании результатов анкетирования, проводимого перед началом реализации программы.

Предполагаемые темы практико-ориентированных семинаров

1. Как не «сгореть на работе», или эффективные способы совладания со стрессом (*приложение 9*)
2. Синдром эмоционального выгорания. Причины и последствия.
3. Практика позитивного мышления.
4. Негативные эмоции и их влияние на здоровье.
5. Позаботиться о себе. А как это?
6. Искусство управления собой, или как достичь гармонии.
7. Способы восстановления эмоционального равновесия.
8. Риски педагогической профессии.
9. Психология педагогического общения.
10. Стressогенные факторы в работе педагога и пути их преодоления.

Тренинговые занятия для педагогов

№	Название	Количество часов	Содержание	Используемые приемы и упражнения
Блок «Профессиональное самосознание и рефлексия»				
1.	Знакомство	1	Цель и задачи курса. Правила групповой работы. Ожидания участников группы.	Ритуал приветствия Правила работы в группе Наши ожидания Коллективный рисунок «Современный портрет образования в России» Рефлексия

				Ритуал прощания
2.	Я-реальное и Я-идеальное	1	<p>Выстраивание адекватной самооценки.</p> <p>Осознание своих ограничений и ресурсов.</p>	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Ожерелье благопожеланий</p> <p>Я-реальное и Я-идеальное (работа с картами «Мастер сказок»)</p> <p>Реалистичные автопортреты</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
3.	Осознание профессиональных мотивов <i>(приложение 1)</i>	1	<p>Развитие мотивов профессиональной деятельности и уверенности в своих способностях.</p> <p>Осознание стиля своей профессиональной деятельности.</p>	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Цвет моего настроения</p> <p>Рисуночная техника «Ментальные карты»</p> <p>Медитация «Горная вершина»</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
4.	Мои социальные роли	1	Позитивная переоценка ролевого потенциала	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Карусель общения</p> <p>Архетипические и социальные маски</p> <p>Интеграция (работа с картами «Мастер сказок»)</p>

				Рефлексия Ритуал прощания
5.	Возможности и ресурсы, или что я могу взять с собой в дорогу	1	Актуализация личностных ресурсов. Помощь в преодолении стрессовых ситуаций.	Ритуал приветствия Сундучок счастливых воспоминаний Обсуждение притчи, представленной в формате видеоролика «Все в твоих руках» (<i>приложение 11</i>) Создание коллажа «Дорога счастья» Рефлексия Ритуал прощания
6.	Один в поле не воин	1	Наработка перечня определений своей организации, ее ценностей и смыслов. Командообразование.	Ритуал приветствия Спонтанная сказка Герб нашей школы (групповая работа) Лампа Алладина Рефлексия Ритуал прощания
Блок «Саморегуляция»				
7.	Я и мое тело (<i>приложение 2</i>)	1	Осознание своей телесности. Отработка навыков релаксации.	Ритуал приветствия Я также, как и ты Рисуночная техника «Изображение рук»

				<p>Телесно-ориентированная техника «Скульптура тела» (работа в парах)</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
8.	Искусство перевоплощения	1	Отработка упражнений для расслабления мышц лица.	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Дыхание на счет</p> <p>Маска удивления</p> <p>Маска недовольства</p> <p>Маска смеха</p> <p>Искусство перевоплощения</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
9.	Активная релаксация	1	Снижение мышечного напряжения. Проработка мышечных зажимов.	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Ладони и колени</p> <p>Закрепление позы покоя</p> <p>Напряжение-расслабление</p> <p>Сирена</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>

10.	Следи за дыханием	1	<p>Формирование навыков произвольной саморегуляции дыхания</p> <p>Ритуал приветствия</p> <p>Цвет моего настроения</p> <p>Самоконтроль внешнего выражения эмоций</p> <p>Успокаивающее дыхание</p> <p>Цветовое дыхание</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>	
11.	Медитативные техники	1	<p>Развитие сензитивности. Обучение физической и чувственной релаксации.</p> <p>Ритуал приветствия</p> <p>Дыхание на счет</p> <p>Просмотр видеоролика «Цветотерапия. Радуга» (<i>приложение 12</i>)</p> <p>Медитативная техника «Тело как сад»</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>	
12.	Копинг-стратегии как способ борьбы со стрессом	1	<p>Осознание своих копинг-стратегий. Расширение репертуара поведения в стрессовой ситуации.</p> <p>Ритуал приветствия</p> <p>Я также, как и ты</p> <p>Моделирование стрессовой ситуации</p> <p>Обсуждение</p>	

				существующих копинг-стратегий Рефлексия Ритуал прощания
--	--	--	--	--

Блок «Коммуникативная компетентность»

13.	Понимаем друг друга без слов	1	Роль неверbalного общения Эффективные невербальные приемы, воздействующие на бессознательном уровне	Ритуал приветствия Спонтанная сказка Выбор дистанции Общение без слов Рефлексия Ритуал прощания
14.	Конфликты и способы их решения	1	Управление конфликтом. Формирование навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.	Ритуал приветствия Ожерелье благопожеланий. Я в поле конфликта (работа с картами «Мастер сказок») Отработка навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций (мозговой штурм) Рефлексия Ритуал прощания
15.	Трудные диалоги: как быть услышанным	1	Отработка навыков уверенного поведения.	Ритуал приветствия Цвет моего настроения

				Скульптура Рисуночная техника «Диалог на бумаге» Рефлексия Ритуал прощания
16.	Итоговое занятия	1	Развитие мотивации самосовершенствован ия и самоактуализации.	Ритуал приветствия Комplименты друг другу Чемодан в дорогу Рефлексия Ритуал прощания
ИТОГО: 16 часов				

Занятия для администрации школы

Практико-ориентированные семинары (3 часа)

Темы для занятий определяются на основании результатов анкетирования, проводимого перед началом реализации программы.

Предполагаемые темы практико-ориентированных семинаров

1. Личность руководителя.
2. Внешние факторы развития эмоционального выгорания у педагогов.
3. Роль руководителя в создании условий для благоприятного психологического микроклимата в коллективе.
4. Профилактика эмоционального выгорания руководителя.
5. Влияние стилей руководства на развитие эмоционального выгорания (*приложение 10*)
6. Управленческие компетенции руководителя

Тренинговые занятия для административного состава школы

№	Название	Количество часов	Цель	Используемые приемы и упражнения
Блок «Эффективная коммуникация»				
1.	Знакомство	1	<p>Цель и задачи курса.</p> <p>Правила групповой работы.</p> <p>Ожидания участников группы.</p>	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Правила работы в группе</p> <p>Наши ожидания</p> <p>Коллективный коллаж «Эталонный директор (завуч) школы»</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
2.	Барьеры эффективного общения	1	<p>Создание условий для развития навыков эффективного общения.</p> <p>Отработка навыков невербального и вербального взаимодействия, активного слушания</p>	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Цвет моего настроения</p> <p>Сфера ответственности</p> <p>Я слышу тебя, ты не слышишь меня, или игра в глухой телефон</p> <p>Рефлексия</p> <p>Ритуал прощания</p>
3.	Управление конфликтом	1	Формирование навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций	<p>Ритуал приветствия</p> <p>Ожерелье благопожеланий</p> <p>Стратегии поведения в</p>

			.	конфликте и стиль руководства (мозговой штурм) Моя позиция в конфликте (работа с картами «Мастер сказок») Рефлексия Ритуал прощания
4.	Эффективные приемы саморегуляции эмоционального состояния	1	Формирование навыков саморегуляции. Нейтрализация эмоционального напряжения	Ритуал приветствия Дыхание на счет Зрительные образы Медитативная техника «Подарки жизни» Рефлексия Ритуал прощания
5.	Итоговое занятия	1	Развитие мотивации самосовершенствования и самоактуализации	Ритуал приветствия Комplименты друг другу Чемодан в дорогу Рефлексия Ритуал прощания
ИТОГО: 5 часов				

Тренинговые занятия для педагогов и администрации школы.

№	Название	Коли чество часов	Цель	Используемые приемы и упражнения
Блок «Командообразование»				
1.	Я +Ты=Мы	1	Сплочение коллектива.	Ритуал приветствия Снежный ком Карназ Групповое рисование Рефлексия Ритуал прощания
2.	Мы – команда <i>(приложение 3)</i>	1	Сплочение коллектива. Определение общих профессиональных целей, смыслов, ценностей	Ритуал приветствия Комплименты друг другу Медитативная техника «Невидимая нить» Герб нашей школы (групповая работа) Рефлексия Ритуал прощания

3.	Итоговое занятие	1	Подведение итогов работы по программе.	Ритуал приветствия Цвет моего настроения Метафорическое представление результатов работы Рефлексия Ритуал прощания
----	-------------------------	---	--	--

ИТОГО: 3 часов

7. Описание используемых методик и технологий

Используемый в программе психологический и психолого-педагогический инструментарий:

- дискуссии и практико-ориентированные семинары, посвященные вопросам профилактики синдрома эмоционального выгорания (В.В.Бойко «Правила эмоционального поведения», С.В.Баныкина, Е.В.Степанов «Конфликты в современной школе. Изучение и управление»);
- методы сказкотерапии (Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. «Формы и методы работы со сказками», «Игры в сказкотерапии», Вачков А.В. «Сказкотерапевтические технологии в работе школьного психолога»);
- техники арт-терапии (Т.Ю.Колошина «Арт-терапевтические техники в тренинге», А.Копытин «Техники телесно-ориентированной арт-терапии»), релаксационные упражнения, медитативные техники (В.Вест «Медитативные игры», метод прогрессивной мышечной релаксации Э.Джекобсона);
- когнитивно-поведенческие и игровые методы (в том числе психогимнастические упражнения, этюды, игровые задания) (Макшанова С. И. , Хрящевой Н. Ю. «Психогимнастика в тренинге», В.И.Вачков «Основы технологии группового тренинга», Фопель К. «Создание команды. Психологические игры и упражнения»);

Используемые методики для отслеживания эффективности реализации программы:

- методика диагностики уровня «эмоционального выгорания» (В.В.Бойко). Позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить к какой фазе развития стресса они относятся;

- цветовой тест Люшера. Методика, использующая феномен цветопредпочтения для диагностики нервно-психического состояния, позволяет отследить особенности эмоционального состояния педагога;
- тест Айзенка «Самооценка психических состояний». Предназначен для диагностики таких психических состояний, как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность;
- тест «Определение степени стрессоустойчивости» (Ю.В.Щербатых). Предназначен для оценки уровня стрессоустойчивости;
- методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства». Направлена на оценку преобладающего стиля руководства (директивного, коллегиального, либерального);
- «Психометрический тест К.Э.Сишора». Направлен на определение уровня групповой сплоченности.

8. Критерии ограничения и противопоказания на участие в освоении программы

К освоению программы не допускаются лица с выраженной психоэмоциональной неустойчивостью, поскольку это может негативно сказаться на эффективности результатов.

9. Описание способов, которыми обеспечивается гарантия права участников программы

Права педагога-психолога определены должностной инструкцией специалиста.

«При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, учебных материалов, пособий и учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением. (ФЗ «Об образовании»).

В своей работе психолог опирается на «Этический кодекс психолога», принятый 14 февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества, который основывается на принципе уважения достоинства, прав и свобод личности, конфиденциальности, ответственности и честности.

10. Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы (специалистов, педагогов)

Участники программы	Права участников программы	Обязанности участников программы
Педагоги и административный состав школы	на получение квалифицированной консультативной помощи; - на высказывание собственного мнения и обмен опытом по вопросам	Педагоги и административный состав школы обязаны: - уважать мнения друг друга в процессе обсуждения;

	профилактики эмоционального выгорания; - на то, чтобы участвовать в планировании работы, в том числе при определении тем практико-ориентированных семинаров	- регулярно посещать занятия и быть активными; - соблюдать принцип конфиденциальности; - соблюдать установленные правила внутреннего распорядка Учреждения
Специалисты	- вправе вносить изменения в календарно-тематическое планирование; - гибко менять стиль общения с участниками программы; - адаптировать предлагаемые упражнения реальным возможностям участников программы ; - учитывать, что распределение времени на отдельные упражнения будет различным.	Специалисты обязаны: - удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик; - соблюдать устав Учреждения и Правила внутреннего распорядка; - предоставлять квалифицированную консультативную и практическую помощь родителям; - соблюдать принцип конфиденциальности в решении возникающих проблем семейного воспитания. <i>Ряд требований к личностным качествам специалистов:</i> - проявлять гибкость в общении с участниками программы; - владеть навыками конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Принципы взаимодействия

- с педагогами и административным составом школы:
- принцип личностно-ориентированного стиля общения – основан на уважении личности безоценочном отношении;

- принцип дифференцированного подхода - учет индивидуальных особенностей участников программы;
- принцип безопасности – создание атмосферы доброжелательности, гарантии конфиденциальности данных;
- принцип эмоционального комфорта: создание при взаимодействии с участниками программы атмосферы, помогающей им раскрывать свои ресурсы и возможности и адекватно воспринимать обратную связь;
- принцип вариативности, гибкости: готовность психолога учитывать при взаимодействии с участниками программы нестабильность их эмоционального состояния и непредсказуемость самой ситуации общения.

11. Характеристика ресурсов, необходимых для эффективной реализации программы

Наименование	Имеющиеся
Кадровое обеспечение	Педагог-психолог, имеющий соответствующую квалификацию
Перечень учебных и методических материалов	<ul style="list-style-type: none"> - метафорические ассоциативные карты (Мастер сказок); - методическая литература по следующим направлениям: профилактика синдрома эмоционального выгорания, сказкотерапия, организация и проведение тренинговых занятий, работа с метафорическими ассоциативными картами, телесно-ориентированная и арт-терапия; - диагностический инструментарий (методика диагностики уровня «эмоционального выгорания» (В.В.Бойко); цветовой тест Люшера; тест Айзенка «Самооценка психических состояний»; тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости»; методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства»), «Психометрический тест» К.Э.Сишора».
Требования к материально-технической	- кабинет, оборудованный для

оснащенности учреждения	проведения групповых занятий; - кабинет для проведения консультаций; - мультимедийное оборудование, в том числе компьютер, проектор; - информационный стенд; - раздаточный материал (канцелярские принадлежности, в том числе ручки, карандаши, листы бумаги формата А-3 и А-4).
Требования к информационной обеспеченности учреждения	Видеотека, интернет.

12. Сроки и этапы реализации программы

1. Подготовительный

- информирование педагогов и администрации школы о проведении в ОУ программы «В гармонии с собой»;
- проведение индивидуальных встреч психолога с педагогами и администрацией школы с целью мотивации на дальнейшую продуктивную деятельность.

Сроки реализации: сентябрь 2024 года.

2. Диагностический

- проведение входной диагностики педагогов с целью выявления уровня «эмоционального выгорания» (*методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»*) (приложение 4), изучения нервно-психического состояния (*цветовой тест Люшера*), определение уровня тревожности, фрустрации и ригидности (*тест Айзенка «Самооценка психических состояний»*) (приложение 5), изучения стрессоустойчивости (*тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости личности»*) (приложение 6), определения степени сплоченности коллектива (*«Психометрический тест К.Э.Сишора*) (приложение 7), выявления преобладающего стиля руководства (*методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства»*) (приложение 8);
- проведение входной диагностики административного состава школы с целью выявления уровня «эмоционального выгорания» (*методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»*), определения степени сплоченности коллектива (*«Психометрический тест К.Э.Сишора*).

Сроки реализации: октябрь 2024 года.

3. Основной

- проведение встреч Балиновской группы;
- проведение консультаций педагогов, направленных на определение индивидуальной стратегии развития и проработку проблемных вопросов;
- .проводение практико-ориентированных семинаров и тренинговых занятий для педагогов;
- проведение практико-ориентированных семинаров и тренинговых занятий для административного состава школы;
- проведение совместных тренинговых занятий педагогов и администрации школы;
- проведение индивидуальных встреч, направленных на закрепление результатов программы;
- представление наглядной информации по вопросам профилактики синдрома эмоционального выгорания в стендовом формате, разработка памяток и буклотов (*приложение 13 и 14*).

Сроки реализации: ноябрь 2023 года – апрель 2024 года.

4. Промежуточная диагностика:

- выявления уровня «эмоционального выгорания» (*методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»*);
- изучение нервно-психического состояния (*цветовой тест Люшера*);
- изучение стрессоустойчивости (*тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости»*)

Сроки реализации: февраль 2025 года.

5. Повторная диагностика

- проведение входной диагностики педагогов с целью выявления уровня «эмоционального выгорания» (*методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»*), изучения нервно-психического состояния (*цветовой тест Люшера*), определение уровня тревожности, фрустрации и ригидности (*тест Айзенка «Самооценка психических состояний»*), изучения стрессоустойчивости (*тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости личности»*), определения степени сплоченности коллектива (*«Психометрический тест К.Э.Сишора»*), выявления преобладающего стиля руководства (*методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства»*);
- проведение повторной диагностики административного состава школы с целью выявления уровня «эмоционального выгорания» (*методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»*), определения степени сплоченности коллектива (*«Психометрический тест К.Э.Сишора»*).

Сроки реализации: май 2025 года.

6. Завершающий

- подведение итогов проведенной программы в формате круглого стола

- составление аналитического отчета итогов реализации программы и представление его в отчете.

Сроки реализации: май 2025 года.

Перспективный план на год

Месяц	Мероприятие	Цель
Сентябрь	Информирование педагогов и администрации школы о проведении в ОУ программы «В гармонии с собой»	формирование рабочих групп
Октябрь	Диагностика и анкетирование	получение результатов входной диагностики, формирование тематического плана практико-ориентированных семинаров
	Индивидуальные консультации педагогов	формирование мотивации на дальнейшую продуктивную работу, формирование Балинтовской группы
Ноябрь Декабрь	Работа Балинтовской группы	повышение профессиональной и психологической компетентности
	Практико-ориентированные семинары для педагогов	расширение представлений о феномене «синдром эмоционального выгорания» и способах его профилактики
	Тренинговые занятия для педагогов. Блок «Профессиональное самосознание и рефлексия»	развитие навыков самопознания и рефлексии, актуализация профессионального самосознания
	Практико-ориентированные семинары для администрации школы	расширение представлений о феномене «синдром эмоционального

		выгорания» и его связи со стилями руководства в организации
Январь Февраль	Работа Балинтовской группы	повышение профессиональной и психологической компетентности
	Тренинговые занятия для педагогов. Блок «Саморегуляция»	стабилизация психоэмоционального состояния, обучение приемам релаксации и преодоления стрессовых ситуаций
	Тренинговые занятия для администрации школы «Эффективная коммуникация»	повышение коммуникативной компетентности, развитие навыков конструктивного взаимодействия
	Промежуточная диагностика.	получение результатов промежуточной диагностики
Март Апрель	Работа Балинтовской группы	повышение профессиональной и психологической компетентности
	Тренинговые занятия для педагогов. Блок «Коммуникативная компетентность»	повышение коммуникативной компетентности, развитие навыков конструктивного взаимодействия
	Тренинговые занятия для педагогов и администрации школы	сплочение коллектива
Май	диагностика организация круглого стола для педагогов и администрации школы	получение результатов повторной диагностики подведение итогов работы

13. Ожидаемые результаты реализации программы

Промежуточные

- снижение психоэмоционального напряжения педагогов;
- повышение уровня стрессоустойчивости педагогов

Итоговые

- педагоги получают необходимую поддержку в профессиональной среде, что обеспечивает повышение профессиональной и психологической компетентности;
- педагоги научаются эффективным способам и приемам эмоциональной регуляции, вырабатывая индивидуальную стратегию совладания со стрессом;
- педагоги становятся более устойчивыми к психологическим нагрузкам;
- повышается степень стрессоустойчивости педагогов;
- закрепляются навыки продуктивного межличностного взаимодействия, что обеспечивает снижение риска возникновения синдрома эмоционального выгорания

14. Система организации внутреннего контроля за реализацией программы

Внутренний контроль реализации программы осуществляют администрация МБОУ СОШ №182. По результатам промежуточной и итоговой диагностики педагогом-психологом представляются отчеты.

15. Критерии оценки достижения планируемых результатов

Качественные:

- снижение уровня эмоционального выгорания педагогов;
- повышение эмоциональной устойчивости педагогов и их готовности к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности;
- развитие у педагогов навыков регуляции психоэмоционального состояния, обеспечивающих профилактику синдрома эмоционального выгорания;
- формирование у педагогов позитивных установок на саморазвитие и самосовершенствование, в том числе формирование образа педагога в структуре Я-образа;
- формирование у администрации школы представлений о влиянии стилей руководства на развитие синдрома эмоционального выгорания;
- формирование благоприятного психологического микроклимата в коллективе.

Количественные:

- снижение степени выраженности симптомов эмоционального выгорания;
- снижение отклонения цветопредпочтения от аутогенной нормы (по методике Люшера);
- снижение процентного показателя тревожности (по методике Люшера);
- повышение уровня стрессоустойчивости;
- повышение сплоченности коллектива.

Приложение №1.

Название: Осознание профессиональных мотивов

Цель: осознание стиля своей профессиональной деятельности, развитие уверенности в своих способностях.

Необходимые материалы: листы бумаги А4, цветные карандаши, восковые мелки, цветы, вырезанные из цветной бумаги, музыкальный центр, или магнитофон, диск с релаксационной музыкой, мяч.

Ход занятия.

1. Ритуал приветствия.

Обсуждение на круге актуального эмоционального состояния.

2. Разминка.

Упражнение «Цвет моего настроения»

Ведущий: «Давайте узнаем, с каким настроением вы начинаете занятие? Перед вами на столе лежат разноцветные цветы. Выберите цветок, который соответствует по цвету вашему настроению и объясните почему».

3. Основная часть.

1) рисуночная техника «Ментальная карта».

Ведущий: «Уважаемые коллеги! Для того чтобы осуществить декомпозицию цели и последующее составление плана ее достижения, используются различные техники. Мы с вами рассмотрим технику, которая называется «ментальные карты Тони Бузана». Предлагаю выбрать значимую для вас область – вашу профессиональную деятельность и возможные пути профессионального роста.

Для этого:

- письменно изложите все свои мысли по поводу данной проблемы на отдельном листе бумаги. Пусть это будут фрагментарные, обрывочные пометки, так называемый «поток сознания» — изложите на бумаге все, что вам известно по этой теме. Это поможет вам в дальнейшем структурировать ваши знания по рассматриваемой проблеме;
- возьмите лист бумаги и в самом его центре нарисуйте картинку (изобразите символ), который будет наглядно иллюстрировать вашу цель — перспективы профессионального роста. Сделайте рисунок максимально ярким, привлекательным, сочным для того, чтобы ваша цель действительно привлекала вас, чтобы у вас возникло желание двигаться в направлении этой цели и обязательно ее достичь.

Когда вы рисуете свою карту с картинки цели в середине листа, вы как бы разворачиваете свой ум на 360 градусов, таким образом, что приток идей, ассоциаций, вариантов решения, ресурсов будет осуществляться со всех

сторон. Почему мы рисуем картинку (символ) цели, а не прописываем ее словами? Потому что они запоминаются гораздо продуктивнее, чем слова. Картинки включают в работу наше правое полушарие, что многократно увеличивает нашу способность плодотворно размышлять о нашей цели и возможностях ее достижения. Рядом с картинкой напишите дату, к которой вы планируете достичь эту цель.

- на периферии листа изобразите картинки, символизирующие ключевые факторы достижения поставленной цели: самообразование, личностный рост, саморазвитие;
- соедините стрелками последовательность решения обозначенных вами задач. Например, если вы не решили вопрос с самообразованием, которое обеспечивает расширение и углубление профессиональных знаний, вряд ли имеет смысл загадывать на будущее, какими будут перспективы вашего профессионального роста.
- однако вам также необходимо рассмотреть вопрос и о стратегии самообразования. Обозначить необходимые ресурсы, которые обеспечат достижение вашей цели. Это может быть наличие времени, личная заинтересованность, финансы. Теперь давайте рассмотрим каждый фактор в отдельности. Для этого символически обозначаем в верхней части листа «время», «мотивацию» и «финансы» и набрасываем все возможные варианты решения данных вопросов, указывая условия и сроки, и делаем другие необходимые пометки.

И, главное, помните, чем более разнообразная, яркая, сочная, «вкусная» получилась ментальная карта, тем выше вероятность того, что при решении рассматриваемого вопроса будет выработана оптимальная модель, найден самый эффективный путь, будут использованы все возможные ресурсы.

Представление на круге «ментальных карт». Рефлексия.

2) медитация «Горная вершина»

Ведущий: «Задачи, которые мы ставим перед собой, могут вызывать у нас самые разнообразные переживания. Особенно когда мы сталкиваемся с трудностями, которые нам кажутся непреодолимыми и заставляют нас отступить от выбранной цели. Используя технику медитации, мы можем увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем.

Я предлагаю вам Удобно сесть, закрыть глаза и максимально расслабиться. Звучит релаксационная музыка.

— Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам

не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробней...

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им...

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы оттуда, с недосягаемой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор... Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и сплои, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки... Пауза.

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам... А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы... Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его...

Вы снова здесь, в этой комнате. Вы вернулись сюда после своего удивительного путешествия...

Рефлексия на круге.

4. Подведение итогов (рефлексия состояния). Ритуал выхода из сказки.

5. Ритуал прощания.

Приложение №2

Название: Я и мое тело.

Цель: осознание своей телесности. Отработка навыков релаксации.

Необходимые материалы: листы бумаги А4, цветные карандаши, восковые мелки, глина, музыкальный центр, или магнитофон, диск с релаксационной музыкой, мяч.

Ход занятия.

1. Ритуал приветствия.

Обсуждение на круге актуального эмоционального состояния.

2. Разминка.

Упражнение «Я так же, как и ты»

Ведущий: «У меня в руках мяч. Тот, кому этот мячик достанется, бросает его любому участнику группы, и, обратившись по имени, объясняет, чем они похожи. «Я так же, как и ты...» Тот, кому бросили мяч, выражает согласие или несогласие и бросает мяч следующему.

3. Основная часть.

1) упражнение «Изображение рук»

Ведущий: « Для того чтобы расслабиться и настроиться на работу, вам нужно сначала провести легкий массаж своих рук. На массаж отводится 10 минут, по 5 минут на каждую руку. Действуйте не спеша, стараясь обратить внимание на телесные ощущения, которые возникают у вас в процессе массажа. Завершив разогрев, следует сконцентрироваться на эмоциональном состоянии, отметить возникшие изменения, а также воспоминания и ассоциации. Дальнейшая работа будет связана с созданием изображения ваших рук. Вы можете представить, что протягиваете свою руку помощи, поддержки, принятия, прощения, дружбы, или же представить, что рука является инструментом воплощения замысла, активной жизненной позиции, контроля над обстоятельствами. Пришедший вам образ нужно будет выразить с помощью рисунка. Рисование начинается с обведения контура руки и продолжается путем заполнения листа бумаги внутри контура и снаружи. Можно по-разному располагать руки на поверхности бумаги. То или иное расположение может служить передаче определенных представлений и вызывать разные ассоциации.

Затем созданные рисунки рассматриваются и обсуждаются. При этом можно задать себе и участникам группы вопрос: «Что было передано и осознано в результате проведенной работы?

2) упражнение «Скульптура тела»

Ведущий: «Данное упражнение выполняется в паре. Вам необходимо выбрать себе партнера и расположиться за одним столом. Один из вас закрывает глаза и берет в руки глину, из которой ему предстоит вылепить свое «тело». Другой в это время находится в позиции «наблюдателя». Он никак не вмешивается в процесс, не разговаривает с тем, кто создает скульптуру своего тела, а только следит за его действиями. На создание скульптуры тела с закрытыми глазами отводится 20 — 25 минут. После этого вы сможете обменяться впечатлениями. Прежде всего тот, кто лепил, рассказывает о своих телесных ощущениях, ассоциациях и восприятиях скульптуры. Он может отметить, в какой мере ощущение им своего тела «изнутри» отличается от той фигуры, которая получилась. «Наблюдатель» может также поделиться своими наблюдениями: прокомментировать действия, спонтанные высказывания и особенности позы партнера в процессе создания скульптуры. После вы меняетесь ролями».

Рефлексивное обсуждение на круге.

4. Подведение итогов (рефлексия состояния).

5. Ритуал прощания.

Приложение №3

Название: Мы - команда.

Цель: сплочение коллектива. Определение общих профессиональных целей, смыслов, ценностей

Необходимые материалы: листы бумаги А-3, карандаши, восковые мелки, длинная шерстяная нить, цветные стикеры, маркеры, магнитофон, или музыкальный центр, диск с релаксационной музыкой.

Ход занятия.

1. Ритуал приветствия.

Обсуждение на круге актуального эмоционального состояния.

2. Разминка.

Упражнение «Комplименты друг другу»

Ведущий: « Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить. Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я...(добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

3. Основная часть.

1) медитативная техника «Невидимая нить»

Ведущий: «Я предлагаю вам послушать одну притчу.

Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинная седая борода и волосы, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришел, но говорили, что раньше он был обычновенным человеком, таким, как все. Менялись поколения, а мудрец по-прежнему жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой.

И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошел всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характеры, привычки, желания и стремления. «Как непросто всем уживаться друг с другом! — думал мудрец. — Что бы такого предпринять? — размышлял он». И тогда мудрец сплел тончайшую длинную нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой чудесной нитью».

А теперь закройте глаза и ожидайте появления нити у вас в руках»

В это время ведущий включает релаксационную музыку и вкладывает в руку каждого из участников нить.

«Воистину нить эта была уникальна. Гладкая и тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но несмотря на это влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но после примирения оборванные концы нити связывались вновь. Только узелок напоминал о прошлой ссоре.

Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился «узловатым». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами».

Когда у каждого члена команды будет в руках нить, она образует замкнутый круг.

«Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Какова она на ощупь? Гладкая, шелковая, тонкая, прохладная...

- *Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет ее на себя... Она натягивается и станет резать руки. Такие отношения называют натянутыми...*
- *А если кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать... Что будет, давайте попробуем...*
- *Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом... О таких ситуациях говорят «он тянет одеяло на себя»...*

Разные эксперименты можно проводить с этой нитью. Собственно, многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, наденут на шею или вообще отпустят... В нашей команде это недопустимо.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое будет наиболее удобным для всех. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела. Спасибо!

Игра закончена, на время обсуждения нить можно положить в круг, потом смотреть и убрать. Нить можно хранить среди ценных вещей и талисманов команды как символ связи между ее членами.

Обсуждение нового опыта на круге.

2) упражнение «Герб нашей школы»

Ведущий: «Герб относится к древним геральдическим символам и содержит в себе определенное послание человека миру, другим людям. Этими символами гордились, ими украшали двери карет, помещались на видных местах — воротах домов, крепостей. В сжатой метафорической форме гербы передавали закодированный смысл существования рода, потомки получали этот геральдический символ от своих предков в наследство и передавали дальше из поколения в поколение. Как вы думаете, нужен ли герб школе?»

Ведущий дожидается положительных ответов.

«Конечно же, нужен. Ведь наш общий герб отражает наши общие устремления и цели, создавая наше единство. Но прежде чем мы с вами приступим к рисованию герба, давайте определим сначала перечень ценностей и смыслов, которые и отразим в нем. Возьмите чистый лист бумаги и на нем напишите: — Кто мы как участники образовательного процесса? Каковы наши цели и смыслы нашей деятельности? Куда мы Какова наша миссия?

А теперь давайте создадим Герб нашей школы. На работу отводится 20 минут. Все необходимое вы сможете найти на столах. Это восковые мелки, цветные стикеры, маркеры, карандаши, ватман. Удачи в ваших свершениях».

Рефлексивное обсуждение на круге.

4. Подведение итогов (рефлексия состояния).

5. Ритуал прощания.

Приложение №4

Методика В.В. Бойко «Диагностика уровня «эмоционального выгорания»

Инструкция: прочтите суждения и, в случае согласия отвечайте «Да», а в случае несогласия - «Нет».

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 засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помочь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо оказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера.
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Приложение №5

Тест «Самооценка психических состояний»

Инструкция: предлагается описание различных психических состояний. Если у Вас это состояние наблюдается часто, то ставится 2 балла, если обозначенное в тесте состояние бывает, но изредка, то ставится 1 балл, если совсем не подходит - 0 баллов.

№ п/п	Описание состояния	Часто встречается	бывает, но изредка	Совсем не бывает
	I			
1	Не чувствую в себе уверенности.			
2	Часто из-за пустяков краснею.			
3	Мой сон беспокоен.			
4	Легко впадаю в уныние.			
5	Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях.			
6	Меня пугают трудности.			
7	Люблю копаться в своих недостатках.			
8	Меня легко убедить.			
9	Я мнительный.			
10	Я с трудом переношу время ожидания.			
	II			
11	Нередко мне кажется безвыходными положения, из которых			

	все-таки можно найти выход.			
12	Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом.			
13	При больших неприятностях я склонен без достаточных оснований винить себя.			
14	Несчастья и неудачи ничему меня не учат.			
15	Я часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной.			
16	Я нередко чувствую себя беззащитным			
17	Иногда у меня бывает состояние отчаяния.			
18	Я чувствую растерянность перед трудностями.			
19	В трудные минуты жизни иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы пожалели.			
20	Считаю недостатки своего характера неисправимыми.			
	III			
21	Оставляю за собой последнее слово.			

22	Нередко в разговоре перебиваю собеседника.			
23	Меня легко рассердить			
24	Люблю делать замечания другим.			
25	Хочу быть авторитетом для других.			
26	Не довольствуюсь малым, хочу наибольшего.			
27	Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю.			
28	Предпочитаю лучше руководить, чем подчиняться.			
29	У меня резкая, грубоая жестикуляция.			
30	Я мстителен.			
	IV			
31	Мне трудно менять привычки.			
32	Нелегко переключать внимание.			
33	Очень настороженно отношусь ко всему новому.			
34	Меня трудно переубедить.			

35	Нередко у меня не выходит из головы мысль, от которой следовало бы освободиться.			
36	Нелегко сближаюсь с людьми.			
37	Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана.			
38	Нередко я проявляю упрямство.			
39	Неохотно иду на риск.			
40	Резко переживаю отклонения от принятого мною режима дня.			

Приложение №6

Тест Ю.В.Щербатых «Определение степени стрессоустойчивости личности»

Инструкция: вам необходимо ответить на вопросы, исходя из того, насколько часто эти утверждения характерны для вас. Отвечать следует на все пункты, даже если данное утверждение к вам вообще не относится. Отметьте подходящий вариант по каждому утверждению в нужной графе. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

№	Утверждение	Часто/сильно	Редко/иногда	Нет/никогда
1	Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.			
2	Я не терплю критики в свой адрес.			
3	Я переживаю за качество выполненной работы.			
4	Я страдаю бессонницей.			
5	Я думаю, что люди меня недооценивают.			
6	Я раздражаюсь по пустякам.			
7	Я стараюсь быть первым во всем.			
8	Я настроен агрессивно.			
9	У меня недостаточно свободного времени.			
10	Я болезненно переживаю неприятности.			
11	У меня возникают конфликтные ситуации.			
12	Я занимаюсь любимым делом, посещаю выставки, концерты, музеи.			
13	Мысли о предстоящей работе не дают мне покоя.			
14	Я не могу сосредоточиться.			
15	Я смеюсь.			
16	Я чувствую себя			

	беспомощным.			
17	Неожиданные события выводят меня из себя.			
18	Я чувствую себя беспомощным.			
19	Я нервозен.			
20	Я встречаюсь с друзьями, знакомыми.			
21	Я ощущаю слабость во всем теле.			
22	Мне тяжело скрыть раздражение.			
23	Я принимаю близко к сердцу проблемы других людей.			
24	Я занимаюсь спортом.			
25	Я бываю вполне счастлив.			
26	Я планирую свою жизнь.			
27	Меня одолевают страхи.			
28	Я употребляю более 4 чашек чая/кофе в день.			
29	Бывает, что я говорю неправду.			
30	Я чувствую неуверенность в себе.			
31	Мне кажется, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть			
32	Я завожу новые знакомства.			
33	Я «собираю волю в кулак», чтобы выполнить работу.			
34	Я испытываю головные боли.			
35	Я нерационально питаюсь.			
36	Я бываю доволен.			
37	Я позитивно смотрю в будущее.			
38	Я боюсь перемен.			

Приложение №7

«Психометрический тест» К.Э.Сишора

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве классов (1)
- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю (1)

Приложение №8

Методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства»

Инструкция: Вам будет предложено 27 характеристик деятельности руководителя и к каждой характеристике – по 5 вариантов ее проявления. Выберите, пожалуйста, один или несколько вариантов, которые подходят вашему руководителю. Просим быть искренним.

1. Распределение полномочий между руководителями и подчиненными:

- 1) централизует руководство, требует, чтобы обо всех деталях докладывали именно ему;
- 2) руководитель пассивен в выполнении управленческих функций;
- 3) четко распределяет функции между собой, своими заместителями и подчиненными;
- 4) ожидает указаний сверху или даже требует их;
- 5) централизует руководство только в трудных ситуациях.

2. Действия руководителя в критических (напряженных) ситуациях:

- 1) в критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства;
- 2) критические ситуации не изменяют его способов руководства;
- 3) в критических ситуациях он не обходится без помощи вышестоящих руководителей;
- 4) сталкиваясь с трудностями, руководитель начинает более тесно взаимодействовать с подчиненными;
- 5) в критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

3. Контакты руководителя с подчиненными:

- 1) недостаточно общительный человек, с людьми разговаривает мало;
- 2) регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть;
- 3) умеет общаться, но специально ограничивает общение с подчиненными, держится от них на расстоянии;
- 4) старается общаться с подчиненными, но при этом испытывает трудности в общении;
- 5) общается в основном с активом коллектива.

4. Продуктивность работы коллектива в отсутствие руководителя:

- 1) в отсутствие руководителя исполнители работают хуже;
- 2) коллектив не снижает продуктивности, если руководитель временно покидает его;
- 3) исполнители постоянно работают не в полную силу, при другом руководителе могли бы сделать больше;
- 4) продуктивность работы повышается в отсутствие руководителя;
- 5) в отсутствие руководителя коллектив работает с переменным успехом.

5. Отношение руководителя к советам и возражениям со стороны исполнителей:

- 1) сам обращается за советом к подчиненным;
- 2) не допускает, чтобы подчиненные ему советовали и тем более возражали;
- 3) подчиненные не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю;
- 4) руководитель советуется даже тогда, когда обстоятельства не особенно требуют этого;
- 5) если исполнители знают, как лучше выполнить работу, они говорят об этом своему руководителю.

6. Контроль деятельности подчиненных:

- 1) контролирует работу от случая к случаю;
- 2) всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом;
- 3) контролируя работу, всегда замечает положительные результаты, хвалит исполнителей;
- 4) контролируя, обязательно выискивает недостатки в работе;
- 5) нередко вмешивается в работу исполнителей.

7. Соотношение решений производственных и социально-психологических задач в процессе руководства коллективом:

- 1) его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу;
- 2) решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе;
- 3) в работе не заинтересован, подходит к делу формально;
- 4) больше внимания уделяет налаживанию взаимоотношений в коллективе, а не выполнению производственных заданий;
- 5) когда нужно, защищает интересы своих подчиненных.

8. Характер приказов руководителя:

- 1) приказывает так, что хочется выполнять;
- 2) приказывать руководитель не умеет;
- 3) просьба руководителя не отличается от приказа;

4) приказы принимаются, но выполняются недостаточно хорошо и быстро;
5) его приказы вызывают у подчиненных недовольство.

9. Отношение руководителя к критике со стороны подчиненных:

- 1) на критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней;
- 2) критику выслушивает, даже обещает принять меры, но ничего не делает;
- 3) не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это;
- 4) принимает критику только со стороны вышестоящих руководителей;
- 5) не реагирует на критику.

10. Поведение руководителя при недостатке знаний:

- 1) сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком;
- 2) если чего-то не знает, то не боится это показать и обращается за помощью к другим;
- 3) можно сказать, что руководитель не стремится восполнить недостающие знания;
- 4) когда чего-то не знает, то скрывает это и старается самостоятельно восполнить недостатки в знаниях;
- 5) если руководитель не знает, как решить вопрос или выполнить работу, то поручает это своим подчиненным.

11. Распределение ответственности между руководителем и подчиненными:

- 1) складывается впечатление, что он боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность;
- 2) ответственность распределяет между собой и своими подчиненными;
- 3) всю ответственность возлагает только на себя;
- 4) нередко подчеркивает ответственность вышестоящих руководителей, старается свою ответственность переложить на них;
- 5) бывает, что руководитель, являясь ответственным за какое-то дело, пытается переложить его на своих замов или нижестоящих руководителей.

12. Отношение руководителя к своим заместителям и помощникам:

- 1) старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами;
- 2) добивается безотказного подчинения заместителей и помощников;
- 3) руководителю безразлично, кто у него работает заместителем (помощником);
- 4) осторожен по отношению к заместителям, потому что боится за свое положение;
- 5) не желает иметь рядом очень квалифицированных специалистов.

13. Эмоциональная удовлетворенность исполнителя в отсутствие руководителя:

- 1) исполнители довольны, когда отсутствует руководитель, они чувствуют

некоторое облегчение;

- 2) с руководителем работать интересно, поэтому ожидают его возвращения;
- 3) отсутствие руководителя не замечается исполнителями;
- 4) вначале исполнители довольны, что руководитель отсутствует, а потом скучают;
- 5) сначала отсутствие руководителя чувствуется исполнителями, а затем быстро забывается.

14. Преобладающие методы воздействия на подчиненных:

- 1) для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных;
- 2) всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит;
- 3) часто обращается к подчиненным с поручениями, просьбами, советами;
- 4) часто делает подчиненным замечания и выговоры;
- 5) его замечания всегда справедливы.

15. Характер обращения руководителя с подчиненными:

- 1) всегда обращается к подчиненным вежливо и доброжелательно;
- 2) по отношению к подчиненным бывает нетактичен и даже груб;
- 3) в обращении к подчиненным часто проявляет равнодушие;
- 4) создается впечатление, что вежливость руководителя неискренняя;
- 5) характер обращения к подчиненным у него часто меняется.

16. Участие членов коллектива в управлении:

- 1) руководитель привлекает к управлению членов коллектива;
- 2) нередко руководитель перекладывает свои функции на других;
- 3) управленческие функции не закрепляются стablyно, их распределение может меняться;
- 4) бывает, что управленческие функции фактически принимает на себя не руководитель, а другие члены коллектива.

17. Поддержание руководителем трудовой дисциплины:

- 1) руководитель стремится к формальной дисциплине и идеальному подчинению;
- 2) не может влиять на дисциплину;
- 3) руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок;
- 4) дисциплина выглядит хорошей, так как подчиненные боятся руководителя;
- 5) руководитель недостаточно пресекает нарушения дисциплины.

18. Характер общения руководителя с исполнителями:

- 1) общается с подчиненными только по деловым вопросам;

- 2) заговаривая с подчиненными о деле, руководитель спрашивает и о личном, о семье;
- 3) часто общается по личным вопросам, не касаясь дела;
- 4) инициатива общения исходит от исполнителей, руководитель редко заговаривает сам;
- 5) нередко руководителя трудно понять в общении с ними.

19. Характер принятия решений по руководству коллективно:

- 1) руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их;
- 2) редко берется за выполнение сложного дела, скорее уходит от этого;
- 3) старается решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы;
- 4) решает только те вопросы, которые сами возникают, не старается заранее предусмотреть их решения;
- 5) берется за решение в основном мелких вопросов.

20. Взаимоотношения между людьми в коллективе:

- 1) в руководимом коллективе недостаточно развиты взаимопомощь и взаимное доверие;
- 2) старается, чтобы у подчиненных на работе было хорошее настроение;
- 3) в его коллективе наблюдается повышенная текучесть кадров, люди нередко уходят из коллектива и не жалеют об этом;
- 4) люди, которыми он руководит, относятся друг к другу чутко, по-дружески;
- 5) в присутствии руководителя исполнителям постоянно приходится работать в напряжении.

21. Предоставление самостоятельности подчиненным:

- 1) способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно;
- 2) иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства;
- 3) исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно;
- 4) исполнители предоставлены самим себе;
- 5) предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени.

22. Отношение руководителя к советам других:

- 1) регулярно советуется с исполнителями, особенно с опытным работниками;
- 2) советуется с подчиненными только в сложной ситуации;
- 3) обычно советуется с заместителями и непосредственными руководителями, но не с рядовыми исполнителями;
- 4) с удовольствием прислушивается к мнению коллег;
- 5) советуется только с вышестоящими руководителями.

23. Соотношение инициативы руководителя и подчиненных:

- 1) инициатива подчиненных руководителем не принимается;
- 2) считает, что лучше сделать меньше (тогда меньше спросят);
- 3) руководитель поддерживает инициативу подчиненных;
- 4) он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны;
- 5) инициативы не проявляют ни он сам, ни его подчиненные.

24. Характер требовательности руководителя:

- 1) его любимый лозунг: «Давай- давай!»;
- 2) он требователен, но одновременно и справедлив;
- 3) о нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым;
- 4) пожалуй, он не очень требовательный человек;
- 5) руководитель требователен к себе и к другим.

25. Отношение руководителя к нововведениям:

- 1)наверное, он консервативен, потому что боится нового;
- 2) охотно поддерживает целесообразные нововведения;
- 3) поддерживая нововведения в сфере производства, с большим трудом меняет характер общения с людьми;
- 4) у него лучше получается с нововведениями в непроизводственной сфере (в быту, на отдыхе, в межличностных отношениях);
- 5) нововведения проходят мимо руководителя.

26. Привлечение членов коллектива к выработке решений:

- 1) в своей работе широко опирается на общественные организации;
- 2) многие вопросы решаются коллективом на общем собрании;
- 3) некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие;
- 4) большинство вопросов решает за коллектив сам руководитель;
- 5) руководитель способствует внедрению различных форм самоуправления в коллективе.

27. Отношение руководителя к самому себе:

- 1) руководителю безразлично, что о нем думают подчиненные;
- 2) никогда и ни в чем не проявляет своего превосходства над исполнителями;
- 3) считает себя незаменимым в коллективе,
- 4) увлеченно занимается своим делом и не думает о том, как его оценивают;
- 5) руководитель излишне критичен по отношению к исполнителям.

Литература.

1. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. – Волгоград : Учитель, 2009. – 122 с.
2. Баскаков В. Ю. Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии. - СПб.: Питер, 2004. – 356 с.
3. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. - СПб., 2004. – 132 с.
4. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личности. – М.: Мысль, 1983. – 208 с.
5. Бойко В.В. Сидром эмоционального выгорания в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2011. – 105 с.
6. Вачков И.В. Сказкотерапевтические технологии в работе школьного психолога. М.: Издательство «Первое сентября». 2009. – 72 с.
7. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 208 с.
8. Зинкевич Евстигнеева Т.Д. Тренинг по сказкотерапии. - Речь, 2006. - 176 с.
9. Колошина Т.Ю. Трусь А.А. «Арт-терапевтические технологии в тренинге». – СПб: Издательство «Речь», 2010. – 183 с.
10. Копытин А.И «Техники телесно-ориентированной арт-терапии. – М: «Психотерапия», 2011. – 209 с.
11. Лукашкова, И.Л. Дыхательная гимнастика: метод, рекомендации. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2008. – 48 с.
12. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя. – М.: Просвещение, 2003. – 268 с.
13. Майк Дж. Искусство релаксации. - М: Социальное здоровье России, 1998. – 161 с.
14. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. – М.: МПСИ, 2001. – 435 с.
15. Монина Г.В., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). – СПб.: Издательство «Речь», 2006. – 165 с.
16. Малкина-Пых И.Г. Техники позитивной психотерапии и НЛП. – М.: Эксмо, 2008. – 416 с.
17. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. – М.: Генезис, 2004. – 217 с.

18. Хухлаева О. В. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами. – М.: Генезис, 2008. – 192 с.