РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ»

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Белгородский региональный центр психолого-медико-социального сопровождения»

РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ»

12 апреля – 14 мая 2021 года

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

г. Белгород, 2021

Состав редакционной коллегии и организационного комитета:
Викторова Е.А., главный внештатный педагог-психолог Белгородской области; доцент кафедры гуманитарных, социальных и правовых дисциплин Белгородского университета кооперации, экономики и права
Шарапов А.О., кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и клинической психологии факультета психологии НИУ «БелГУ»
Музыка В.А., начальник отдела воспитания и дополнительного образования управления образовательной политики департамента образования Белгородской области
Хоменко Е.С., заместитель начальника управления – начальник отдела общего образования управления образовательной политики департамента образования Белгородской области
Скляренко Н.И., заместитель директора ОГБУ «БРЦ ПМСС»
Лобынцева К.Г., старший методист отдела кризисной психологической помощи и сопровождения детей, находящихся в сложной жизненной ситуации ОГБУ «БРЦ ПМСС»
Алексеева Е.А., старший методист отдела сопровождения психолого-педагогической службы образования региона ОГБУ «БРЦ ПМСС»

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ: сборник статей региональной научно-практической конференции (12 апреля – 14 мая 2021 года). – Белгород, 2021. – 92 с.

Настоящий сборник составлен по итогам региональной научно-практической конференции «ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ». В представленных статьях и тезисах нашли отражение вопросы проблем и перспектив деятельности образовательных организаций по совершенствованию психологического сопровождения профессионального развития педагога, популяризация передового опыта специалистов по созданию условий, способствующих совершенствованию работы образовательных организаций в аспекте психолого-педагогического сопровождения педагогического коллектива, профилактики эмоционального и профессионального выгорания педагогических работников в образовательных организациях.

Ответственность за точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция I.
Профессиональные кризисы: от теории к практике

1. Бирюкова Ирина Владимировна, Гладыщева Алена Викторовна
«Организация психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов ДОУ в процессе профессиональной адаптации» 7

2. Бойко Татьяна Николаевна
«Использование метода интеллект-карт в психологическом сопровождении педагогов дошкольной организации» 11

3. Винаева Екатерина Александровна
«Трудности адаптации молодых специалистов при выполнении педагогической деятельности» 15

4. Димчева Надежда Борисовна, Гаврилова Елена Васильевна
«Профессиональная дезадаптация как следствие «эмоционального выгорания». Способы преодоления» 20

5. Лейчуг Лариса Ивановна, Можевитина Валентина Ивановна
«Психологическое здоровье педагога – стратегическая задача современного образовательного учреждения» 24

6. Уроженко Евгения Михайловна, Шалаева Ольга Валерьевна
«Эмоциональное выгорание педагогов при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья» 28

7. Ушатова Лариса Ильинична
«Профессиональное выгорание: проблемы и решения» 32

Секция II.
Психодиагностика педагога и педагогического коллектива

1. Городова Татьяна Анатольевна, Щербакова Татьяна Викторовна
«Психологическая готовность педагогов к профессиональной деятельности» 36

2. Лобынцева Ксения Георгиевна
«Мониторинг психологической безопасности образовательной среды как условие профессионального развития и сохранения психологического здоровья педагогов» 40

3. Машнева Ирина Александровна
«Психологическое благополучие личности педагога как составляющая психологического здоровья обучающихся» 46

Секция III.
Профилактика деструктивного влияния кризиса на профессиональную и личностную гармонию в педагогической среде

1. Бригаденко Светлана Юрьевна
«Музыкотерапия как метод психологической коррекции в работе с педагогами» 50

2. Жидкова Нина Павловна
«Психологическое самочувствие педагога. Описание программы психологической помощи педагогам в снятии психоэмоционального напряжения и улучшения их личностного самочувствия» 53

3. Картамышева Ирина Станиславовна
«Психотехника как профилактика эмоционального выгорания у педагогов» 57

4. Каширина Ольга Михайловна
«Профилактика эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных учреждений как неотъемлемая часть их личностного развития и творческого потенциала» 60

5. Ковалевская Нина Павловна
«Профилактика эмоционального выгорания как составляющая психологического здоровья педагогов» 64

6. Малахова Наталия Александровна, Боровенская Анна Викторовна
«Организация работы по сохранению благоприятного психологического климата и укреплению физического здоровья педагогов в педагогическом коллективе ДОУ (из опыта работы)» 67

7. Смородинова Виктория Артуровна, Асташова Ольга Викторовна
«Психолого-педагогическая поддержка молодого педагога в начале творческого пути» 71

8. Спирина Екатерина Александровна
«Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов посредством развития рефлексии личности как фактор психологической безопасности образовательной среды в ДОУ» 76

9. Трунова Ирина Геннадьевна, Лашина Юлия Викторовна
«Использование мак технологий в профилактике профессионального выгорания педагогических работников в дошкольном учреждении» 80

Секция IV.
Психологическое консультирование и просвещение педагогов

1. Антонова Эдита Александровна
«Особенности психологического консультирования педагогов ДОУ» 83

2. Бидоленко Наталья Александровна
«Значение повышения психолого-педагогической компетентности педагогического коллектива к работе в условиях инклюзии» 86

3. Елена Владимировна Рубинская
«Практикоориентированный подход к решению информационных задач психолого-педагогического сопровождения педагогов» 89

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОУ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Бирюкова И.В.
педагог-психолог МБДОУ д/с № 46 г. Белгорода
Гладыщева А.В.
педагог-психолог МБДОУ д/с № 46 г. Белгорода

Аннотация. *Статья посвящена актуальной проблеме адаптации молодых педагогов в образовательном учреждении, их становлению в профессии.*

Вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях, проделана определенная работа в данном направлении, однако по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их. Необходимо продолжать усовершенствовать систему профилактической деятельности, которая нацелена на оптимизацию процесса адаптации сотрудника к условиям ДОУ, включающую в себя создание условий для эффективности работы адаптации, развитие у нового сотрудника позитивного отношения к организации и реализма в ожидании, удовлетворенности работой, снижение тревожности и неуверенности.

Проблему адаптации в коллективе, создание эмоционально-благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне можно решать в стенах образовательного учреждения.

Для организации работы с педагогами и оказанию им помощи, в МБДОУ д/с №46 организованно психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов с целью создания условий для совершенствования и

осознания себя в профессии, а также установления эмоционального контакта с коллективом.

Организация работы с молодыми специалистами осуществляется в три этапа:

На первом этапе педагог-психолог ведет сбор и анализ информации о профессиональной компетентности педагога (анкетирование, наблюдение за организацией образовательного процесса).

На втором этапе выявляет проблемы и перспективы в профессиональной деятельности, применяя разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции.

На третьем этапе педагог составляет информационную карту молодого специалиста [2].

Как правило, чаще всего молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- во-первых, молодой специалист имеет недостаточно полные представления в области дошкольной педагогики и психологии, методик дошкольного образования, не уверены в их содержательности;
- во-вторых, стремится к созданию условий для эффективной организации педагогического процесса и разнообразных форм взаимодействия с его участниками, но не всегда достигает оптимальных результатов и не может определить причины успехов и неудач своей деятельности. Ориентирован на подражание авторитетным коллегам, так как осознают дефицит профессиональных знаний и профессионального мастерства;
- в-третьих, молодой педагог не относится к своей профессиональной деятельности как к призванию и недостаточно осознает полной ответственности за результаты своей педагогической деятельности. Не в полной мере осознает своей профессиональной

некомпетентности и недостаточно проявляет потребность в профессиональном совершенствовании и развитии. Потребность в достижении своего профессионального успеха слабо выражена. Не всегда объективна оценка своих профессиональных действий, успехов и неудач [1].

В зависимости от выявленных проблем и перспектив в профессиональной деятельности индивидуально для каждого педагога определяются формы, методы и приемы, которые будут использоваться в работе со специалистами. Это консультации, семинары-практикумы, беседы, коллективные просмотры, взаимопосещения, наставничество, знакомство с передовым опытом, деловые игры, анализ педагогических ситуаций.

Для успешного приспособления молодых специалистов ДОУ к новым условиям труда им оказывается постоянная поддержка коллектива. Организуется наставничество. За молодым специалистом закрепляется педагог-наставник. Помощь наставника заключается в организации образовательного процесса, подборе методического и дидактического оснащения, планированию образовательной работы, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого специалиста.

Психологическая поддержка заключается в проведении тренингов, консультаций, тестирования, релаксирующих упражнений. Педагог-психолог отслеживает степень практической подготовленности молодого специалиста. Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики:

1. В первую очередь педагог самостоятельно, основываясь на самооценке, заполняет карту личности.
2. С помощью теста Айзенка выявляется тип темперамента. Цель – выявить типологические особенности педагога.
3. С помощью теста фигур выявляется типология личности.
4. Тест для молодого педагога на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева).

5. Тест «Определение взаимодействия педагогов с детьми».

Результаты диагностики заносятся в психологический профиль педагога, который закладывается на первом этапе и затем пополняется. Эта диагностика позволяет вовремя оценить и скорректировать трудности в работе педагогов, их психологическое состояние и самочувствие в работе с детьми. Регулярно выявляется социометрический статус нового члена коллектива, его ближайшее окружение с помощью методики социометрии [3].

Таким образом, мы полагаем, что использование системного подхода при организации психолого-педагогического сопровождения по повышению профессиональной компетентности молодого специалиста позволит им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать моментов неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. А, как известно, деятельность молодого специалиста, увидевшего и во время разжегшего в себе искру личной и профессиональной индивидуальности, бесспорно, способствует прогрессивному развитию в сфере образования.

Список используемых источников:

1. Мих, Е.В., Берулава, Г.А. Адаптация молодых специалистов в ДОУ // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2008. - № 8. С.6-8.
2. Дубровина, И.В. Психологическая служба образования // Психологическая наука и образование. - 2001. - №2.
3. Банщикова, Т.Н., Ветров, Ю.П., Клушина, Н.П. Профессиональная деятельность психолога в работе с педагогическим коллективом. - М.: Книголюб, 2004.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Бойко Т.Н.,

педагог-психолог, МДОУ «Детский сад №4» общеразвивающего вида

п. Ракитное

В теоретической литературе и педагогической практике последних десятилетий широко используется понятие «психолого-педагогическое сопровождение». В специальной литературе существует целый ряд подходов к пониманию сущности понятия сопровождения. Они представлены в работах М.Р. Битяновой, Л.А. Беляевой и М.А. Василькова, Е.И. Казаковой, Л.М. Шипициной, Т.Г. Яничевой и др.

Так, по мнению Л.М. Шипициной и Е.И. Казаковой, психолого-педагогическое сопровождение – это создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора [5].

Одним из направлений деятельности педагога-психолога в дошкольной образовательной организации является организация психолого-педагогического сопровождения педагогов и педагогических коллективов. В исследованиях И.В. Молочковой эта часть практической психологии определена, как «проблемное поле», что связано в первую очередь с содержанием, технологиями и методами, используемыми педагогами-психологами [3]. И.В. Молочкова пишет: «Психологу необходимо использовать механизмы нахождения взаимопонимания в плане совместного достижения образовательных целей гуманизации педагогического процесса. Для этого существуют разнообразные формы сотрудничества с педагогами» [3, с. 39].

Содержание деятельности в данном направлении раскрывается в научных статьях, методических разработках и рекомендациях, в которых

педагоги-психологи дошкольных организаций описывают наиболее эффективные, по их мнению, технологии, формы и методы психолого-педагогического сопровождения. В настоящее время таких технологий и методов существует множество, и порой педагогу-психологу трудно понять, какие из них важны для работы в конкретной образовательной организации.

Многие современные авторы выделяют: обучающие и поддерживающие технологии и методы развития сотрудников.

Обучающие технологии и методы включаются в общую систему непрерывного образования педагогов [3, с.60]. Чаще всего обучающие методы подразделяются на пассивные (шедоуинг, самообучение, E-learning, вебинары, лекции, семинары, конференции и др.) и активные (тренинги, практикумы, наставничество в различных формах, коучинг и др.) [4, с. 76].

Среди поддерживающих технологий и методов выделяются: баддинг, сторителлинг, диалог по созданию плана развития, метод интеллект-карт (mind maps) и др. [4, с. 80].

Понятие «интеллект-карты» (mind maps) в науку и психологическую практику ввел психолог из Великобритании Тони Бьюзен. Он автор и соавтор более 100 книг, в которых описываются методики запоминания, креативности и организации мышления. В своей деятельности Тони Бьюзен выделял два направления: изучение и понимание возможностей мозга и его потенциала (память, мышление, творчество, навыки чтения и т. д.) и разработка методик по улучшению функций головного мозга [1].

Автор метода указывает, что интеллект-карты (mind maps) позволяют включать в работу весь диапазон умственных способностей человека – речь, образы, числа, логику, ритм, цвет, пространственное восприятие [2].

Другими словами, это представление информации в схемах и рисунках, позволяющих систематизировать и упрощать информацию, способствующих её запоминанию и креативному мышлению. А педагогу-психологу в работе с педагогическим коллективом метод интеллект-карт позволяет сделать

психологическое сопровождение более систематизированным, конкретным и персонализированным.

Современные исследователи, изучающие особенности и возможности использование интеллект-карт в различных сферах жизни человека, указывают на несколько причин, которые могут мотивировать человека на их разработку: желание «думать и решать» быстрее; многозадачность; способность будить творческий дух [2].

В работах Т. Бьюзена и его последователей выделены основные принципы и правила построения интеллект-карт. Принципы: принцип ассоциаций, принцип иерархии; билатеральность (специфика функционирования правого и левого полушария мозга); опора на ощущения; опора на эмоции и чувства [1].

Основные правила создания интеллект-карт:

- располагать главную идею, предмет в центре листа. Лист лучше развернуть горизонтально, так останется больше места для рисунка;
- использовать только цветные карандаши (ручки, маркеры);
- каждая ветвь от центрального объекта должна иметь отдельный цвет;
- с центральной идеей следует соединять главные ветви интеллект-карты, а с ними соединять ветви второго и последующих порядков;
- лучше рисовать изогнутые ветви (как у дерева), чем прямые линии. Ветви не должны переплетаться с соседними ветвями;
- под каждой ветвью нужно писать только одно ключевое слово;
- деталей на карте может быть бесконечное множество – столько, сколько нужно [1].

Именно эти принципы и правила использовались при создании интеллект-карт для организации психологического сопровождения каждого педагога дошкольной организации, в которой формировался опыт работы. На таких картах учитываются темы по самообразованию педагогов, диагностические мероприятия, мероприятия годового плана дошкольной

организации, планирование кружковой и образовательной деятельности в группах и др. Пример интеллект-карты представлен на рис. 1.

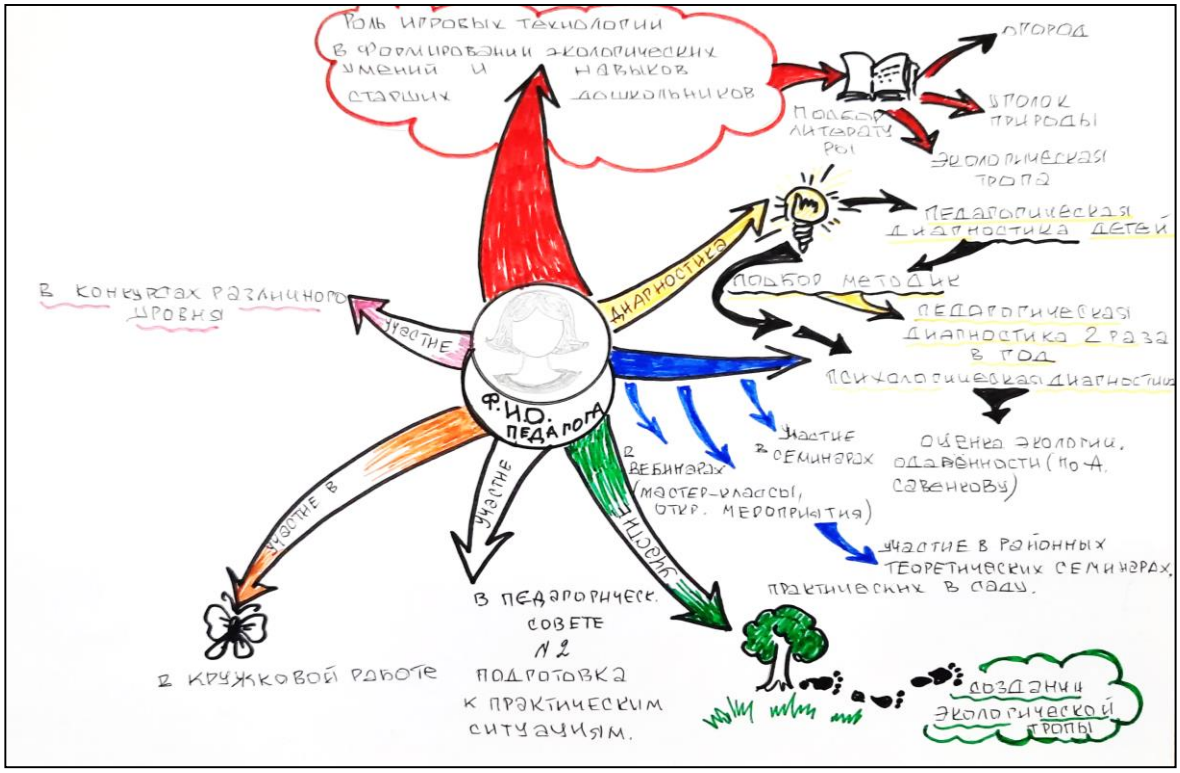

Рис. 1. Интеллект-карта психолого-педагогического сопровождения педагога дошкольной организации

Опыт работы показал, что в использовании интеллект-карт определяются следующие положительные моменты: метод позволяет «упаковывать» большой объем данных в простые и понятные схемы, способствуя систематизации действий по реализации проектов, оформлению результатов «мозговых штурмов», бесед за круглым столом и др.

Среди отрицательных моментов можно отметить: метод отличается неформальностью, поэтому не всегда серьезно воспринимаются аудиторией; карты, оформленные вручную (по рекомендациям Т. Бьюзена) не машиночитаемы, не однозначно трактуются; требуют определённого времени для их оформления.

Таким образом, делаем вывод о том, что возможности использования метода интеллект-карт по психолого-педагогическому сопровождению педагогов дошкольной организации очень широки и способствуют более эффективному выполнению данной работы.

Список используемых источников:

1. Бьюзен, Т. и Б. Супер-мышление. - М.: ООО «Попурри», 2003. – 304с.
2. Mind maps: как нарисовать интеллект-карту? Электронный ресурс: URL: https://yandex.ru/video/preview/?text=майнд%20мэп%20в%20работе%20педагога-психолога
3. Молочкова, И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога: Учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 130 с.
4. Поштарева, Т. Современные методы обучения и развития начинающих и опытных педагогов // Дошкольное воспитание. - 2017. - №10. – С.77-80.
5. Хмелькова, М.А. Психологическое сопровождение педагогического процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения. [Электронный ресурс]. URL: https://www.dissercat.com/content/psikhologicheskoe-soprovozhdenie-pedagogicheskogo-protsessa-v-usloviyakh-doshkolnogo-obrazov

ТРУДНОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Винаева Е.А.,

педагог-психолог МОУ «Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха» Белгородского района Белгородской области»

Профессиональную адаптацию специалистов, психологи определяют как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, создавая новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива.

Нередко возникают случаи, когда затрудненная адаптация оказывает не только негативное психоэмоциональное воздействие на молодого педагога, но также приводит к снижению качества преподавания и взаимодействия

со всеми участниками образовательного процесса и коллектива, в итоге к ухудшению профессиональной деятельности педагога. Поэтому изучение процессов адаптации и оказание реальной поддержки молодому специалисту становиться актуальной задачей.

Как известно, успешность педагогической деятельности во многом зависит от наличия у него определенных качеств, в частности ряда эмоциональных и коммуникативных качеств. Профессия педагога отличается от многих других профессий тем, что сложно проходит период адаптации. Успех педагогической деятельности молодого специалиста во многом зависит от умения войти в систему отношений конкретного педагогического коллектива. Осложняет ситуацию то, что не сразу устанавливаются доверительные отношения и взаимопонимание с ученическим и педагогическим коллективом. Это серьёзная проблема адаптационного периода специалиста, сложность решения которой нередко ведет к профессиональной неуверенности, а иногда и к разочарованию выбранной профессии. На это есть как объективные (оснащение школы, условия труда, заработная плата, психологический климат в коллективе), так и субъективные причины (уровень подготовленности, педагогическая направленность и т.д.).

Переход от процесса профессионального формирования педагога в стенах школы к его уверенной самостоятельной работе связан с адаптацией к профессиональной деятельности и охватывает начальный период до пяти лет. В это время происходит формирование собственного стиля преподавания, его профессиональной компетентности, соответствующей современным требованиям, когда ценятся инициатива, креативность, исследовательская позиция.

Необходимость эффективности начального этапа профессионального становления учителя вызвана целым рядом причин.

Во-первых, к каждому педагогу, независимо от стажа, предъявляется требование высокого профессионализма. В тоже время, необходим период адаптации с определенными трудностями и противоречиями, связанными

с переходом от теоретического обучения к практической деятельности, которая на данном этапе становится для молодого специалиста основной.

Во-вторых, от деятельности молодого педагога зависит будущее его учеников. Неудовлетворительные результаты труда педагога могут серьёзно отразиться на их судьбе.

В-третьих, адаптация – основной этап профессионального становления учителя. От него зависит его дальнейший профессиональный рост. Почти у половины начинающих учителей отмечается неуверенность профессионального старта; изменилось отношение к профессии учителя тех, кто пришел работать в школу.

Сегодня выпускники вузов не всегда оказываются в полной мере профессионально подготовленными к работе с современными детьми. Среди проблем, с которыми часто сталкивается молодой педагог на практике, следует отметить следующее:

- в системе факторов, которые влияют на адаптацию молодых учителей, эмоциональное общение. Профессиональная адаптация молодого педагога, особенно в первые годы работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных свершений;
- большинство молодых учителей испытывают трудности в общении особенно с подростками среднего и старшего подросткового возраста (13-16 лет);
- межличностные взаимодействия с учащимися, с их родителями (зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам);
- с коллегами по работе (особенно с учителями предпенсионного и пенсионного возраста, со сложившимися стереотипами взаимоотношений внутри коллектива, по отношению к ученикам, родителям, другим педагогам);

– с администрацией (зачастую администрация предпочитает сохранить опытного, хотя и работающего без полноценной продуктивной отдачи учителя, чем «тратить время» на потенциально интересного, но не сложившегося еще в профессиональном плане молодого учителя: слишком много ответственности и энергозатратно);
– кроме того, было выяснено, что начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока, внедрении новых технологий в преподавании своего предмета, предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, организации работы с родителями.

Одним из востребованных форм сопровождения молодого специалиста и решение вышеперечисленных трудностей в становлении педагогической деятельности является наставничество. Под руководством педагогов-настаставников, подготовленных из числа опытных учителей,молодые учителя в индивидуальном режиме осваивают не только нормы педагогической профессии, но и инновационную практику. Наставник обеспечивает объективные условия для молодых учителей, в которых они осознают себя субъектом собственного профессионального становления.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Основными задачами школьного наставничества являются:

– привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
– адаптация к корпоративной культуре, впитывание лучших традиций коллектива школы и правил поведения в ней, сознательного и творческого отношения к реализации обязанностей педагога. Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и молодым специалистом. Организация наставничества носит ступенчатый характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности педагога.

Проблема профессиональной адаптации молодых учителей приобретает особую актуальность на современном этапе социально-экономического реформирования общества, так как именно в современных условиях общество предъявляет к педагогу особые требования и в личностном, и в профессиональном плане.

Список используемых источников:

1. Дворядкина, Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: (Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года) / Д.А. Дворядкина.– Ростов-на-Дону, 2012. – 35 с.
2. Хамидулина, Н.А. Профессиональная адаптация молодых учителей в современных социально-экономических условиях [Электронный ресурс] / Наиля Акрамовна Хамидулина: Кемерово, 2000.
3. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Круглова Ирина Викторовна. — М., 2007. – 178 с.

4. Пустовалова, Н.И., Пустовалова, В.Г., Папушина, А.В. Социально-профессиональная адаптация начинающих преподавателей вуза // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 79-83.
5. Кантеева, А.Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 58-61.
6. Большаков, А.С. Организация процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в системе образования [Текст] / А.С.Большаков// Упр. образованием. - 2010. - № 1. - С. 58-60.
7. https://urok.1sept.ru/articles/672882
8. https://урок.рф/library/professionalnaya_adaptatciya_molodogo_pedagoga_235007.html
9. https://ru.essays.club/Гуманитарные-науки/Психология/Педагогическая-адаптация-молодого-176050.html

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЗАДАПТАЦИЯ КАК СЛЕДСТВИЕ «ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ». СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Димчева Н.Б.,
педагог-психолог МБДОУ ДС №25 «Троицкий», г. Старый Оскол
Гаврилова Е.В.,
старший воспитатель МБДОУ ДС №25 «Троицкий», г. Старый Оскол

В научной литературе под профессиональной дезадаптацией понимают нарушения динамического равновесия между человеком и его профессиональной средой. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости,

активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и (или) отказе от деятельности.

Выделяют следующие показатели профессиональной дезадаптации: усталость, утомление, истощение, психосоматические недомогания, бессонница, негативное отношение к работе, скудость репертуара рабочих действий, злоупотребление химическими агентами: табаком, кофе, алкоголем, отсутствие аппетита или переедание, негативная профессиональная «Я-концепция», агрессивные чувства (раздражительность, тревожность, беспокойство, перевозбуждение) и др.

Патологической дезадаптация становится тогда, когда ее действие приводит к необратимой трансформации (изменению, перерождению, распаду) психических и физиологических функции, поведения, к глубокому конфликту личности со средой и с самим собой и даже к аутоагрессии. В профессиональной деятельности основной причиной, по которой дезадаптация может приобрести такой характер, называют длительность непереносимого стресса, сильного травмирующего воздействия и т.д.

Непатологическая дезадаптация, являясь более легкой формой дезадаптации, состоит в том, что человек не может принять ситуацию, которая по смысловому содержанию сильно отличается от ожидаемой, из-за чего человек испытывает чувство субъективной непереносимости существующей ситуации.

Довольно часто профессиональная дезадаптация может проявляться на фоне «эмоционального выгорания».

Феномен «эмоционального выгорания» привлёк интерес ученых в конце XX века. Данное состояние характерно для лиц, работающих в системе «человек-человек», как правило это люди следующих профессий: педагоги, психологи, психотерапевты, священнослужители, юристы, работники сферы обслуживания и др. В научный обиход данный термин ввел американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг (1974) для характеристики психологического

состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами при оказании профессиональной помощи. Сущность понятия можно охарактеризовать как «неблагоприятная реакция на стресс на работе включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты».

Если говорить о симптомах выгорания, можно выделить следующие:

1. Ухудшение чувства юмора. Неспособность смеяться каждый день в рабочих ситуациях.
2. Пропуск отдыхов и перерывов на обед. Не хватает времени, чтобы восстановить силы.
3. Недостаток времени и отсутствие отпусков. Неспособность отказаться работать в выходные дни.
4. Учащение жалоб на здоровье: усталость, раздражительность, мышечное напряжение, расстройство желудка, подверженность заболеванию.
5. Социальное отвержение: отгороженность от сотрудников, знакомых, членов семьи.
6. Изменение продуктивности: увеличение опозданий, количества больничных и снижение эффективности деятельности.
7. Усиление употребления алкоголя, транквилизаторов и медикаментов, влияющих на настроение.
8. Внутренние изменения: эмоциональное истощение, снижение самооценки, депрессия, фрустрация и чувство «загнанности».

Эмоциональное истощение во многом присущее людям «помогающих» профессий это может выражаться выражается в чувстве опустошённости, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться своей деятельности с таким же воодушевлением, как раньше.

Разумеется, в данном контексте стоит упомянуть о влиянии личностных особенностей, а также о влиянии внешних факторов на предрасположенность к профессиональному выгоранию.

Среди личных особенностей, способствующих «выгоранию» выделяют эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность. В.И. Ковальчук в своих работах отмечает роль таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля. К внешним факторам можно отнести многочасовой характер работы, не оцениваемой должным образом, имеющей трудноизмеримое содержание, требующей исключительной продуктивности; неадекватность характера руководства со стороны начальства содержанию работы и т.д.

Работа по преодолению данного эмоционального состояния может заключать в себя диагностическую составляющую, коррекционную. В работе по выявлению «эмоционального выгорания» можно использовать методику В.В. Бойко (методика диагностики профессионального выгорания (сгорания)), применять опросники (Трудоголик ли вы?), исследование синдрома отключения и т. д.

В работе по коррекции «профессионального выгорания» основным методом можно выбрать занятия с элементами тренинга, в ходе которых создаются условия для раскрытия личностных качеств каждого участника.

Формы работы для профилактики и коррекции эмоционального выгорания можно использовать следующие: мини-лекции, дискуссии, обучение техникам медитации, использование техники аутогенной тренировки и визуализации, использование техник прогрессивной релаксации, которая включает в себя снижение нервно-мышечного напряжения, психогимнастические упражнения. Эффективны в работе личностно-ориентированные технологии, которые нацелены на развитие профессиональных качеств и способностей. Важным является помочь человеку найти должные ресурсы для гармонизации эмоциональной сферы. Педагог-психолог в образовательной организации выступает как лицо, помогающее справиться с профессиональной дезадаптацией и способствующее укреплению и сохранению психического здоровья для всех участников образовательной деятельности.

Таким образом, можно резюмировать, что профессиональная дезадаптация является деструктивным явлением в работе людей «помогающих» профессий. Часто профессиональная дезадаптация сопричастна эмоциональному выгоранию, что пагубно отражается на качестве выполняемой работы. Актуальным является выбор форм и методов профилактики, диагностики и коррекции «эмоционального выгорания».

Список используемых источников:

1. Гриберг, Дж. Управление стрессом. 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с. ил. - (Серия «Мастера психологии»).
2. Майерс, Д. Социальная психология. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с. ил.- (Серия «Мастера психологии»).
3. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с. ил. (Серия «Мастера психологии»).

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕДАГОГА – СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Лейчуг Л.И.,

педагог-психолог МБОУ «Лицей №32» г. Белгород

Можевитина В.И.,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «Лицей №32» г. Белгород

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. В условиях происходящих изменений все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам учителя, но и к уровню его личностного саморазвития, его психологического самочувствия.

В процессе профессиональной деятельности педагог общается с учениками, родителями, коллегами. Профессиональное общение учителя характеризуется следующими факторами: протяженностью во времени; результатами совместной работы; эмоциональной насыщенностью, интенсивностью. По общему признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из наиболее деформирующий личность человека видов профессиональной деятельности.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагога. Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них.

Психологические защиты

- **вытеснение** – учитель не замечает сложных, конфликтных отношений в классе, игнорирует неявные сигналы неблагополучия, пребывая в иллюзиях «Наш класс очень хороший, дружный»;
- **регрессия** - слезы, бросание журнала, жалобы на детей директору как более сильному, способному навести порядок (защитить);
- **проекция** - «Им ничего не интересно и вечно некогда», - за этой фразой может скрываться нежелание учителя тратить свое время на внеурочную деятельность, его нежелание или неспособность заинтересовать ребят ею;
- **рационализация** - «Да, возможно я слишком строга, но когда они будут поступать в институты, мне спасибо скажут»;
- **отрицание** - «Все жалобы детей на то, что я грубо с ними разговариваю – сплошной вымысел», «С чего вы взяли, что на моих уроках плохая дисциплина? Ничего подобного!» и т.п.;
- **сублимация** – учитель, имеющий проблемы в семейной жизни, всего себя отдает школе, или начинает заниматься наукой, или чрезмерно сокращает дистанцию между собой и учащимися.

В результате психологических защит имеющиеся проблемы не разрешаются, а копятся, усложняются и обостряются.

В связи с этим особенно важным становится осуществление мер, направленных на предупреждение или устранение эмоциональных перегрузок педагогов.

Психологической службой лицея разработаны рекомендации, адресованные директору, заместителям директора разного уровня, по оптимизации рабочей среды лицея №32:

- создание системы наставничества для передачи новичкам навыков «выживания» на работе;
- установление плановых тайм-аутов для того, чтобы можно было менять на время характер решаемых задач, получать передышку от общения с учениками;
- гибкий график работы;
- привлечение учителей к участию в управлении;
- создание позитивного психологического климата в коллективе;
- введение супервизии и других форм профессиональной поддержки.

Таким образом, организационные изменения, проводимые руководством школы, могут сыграть главную роль в профилактике эмоционального сгорания педагогов.

Сами педагоги также могут предпринять ряд практических мер по оптимизации организации своего труда. В этой связи я предлагаю учителям ряд рекомендаций. В первую очередь необходимо проанализировать график работы и возможности его модификации. Для этого необходимо:

- оценить реальность сроков исполнения заданий и по возможности снизить чрезмерную интенсивность труда;
- выделить краткосрочные и долгосрочные цели и установить приоритетность целей;
- четко определить сферу своей ответственности и не брать на себя ответственность за работу других людей;

– овладеть технологиями управления своим временем (тайм-менеджмент);
– выработать оптимальный ритм работы, который позволил бы оптимально использовать свои ресурсы;
– установить чередование сложных и простых заданий.

Выполнение этих небольших правил в организации труда позволяет несколько снизить стрессовую нагрузку на работе и почувствовать, что сам человек может контролировать складывающуюся ситуацию и поддерживать равновесие между внешними требованиями и своими внутренними ресурсами.

Содержание психологической помощи заключается в коррекции собственной активности в сторону саморазвития (развитии рефлексии, развитии гибкости, развитии эмпатии и развитии конструктивности).

Список используемых источников:

1. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
2. Бойко, В.В., Ковалёв, А.Г., Панфёров, В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. – М.: Мысль, 1983. – 208 с.
3. Бойко, В.В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2003. – 474 с.
4. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 358 с.
5. Грабе, М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. – СПб.: Речь, 2008. – 96 с.
6. Иванова, Л.А. Профессиональное выгорание педагога / Л. А. Иванова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 1 (105). — С. 709-711. — URL: https://moluch.ru/archive/105/24868/

7. Осухова, Н.Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. – 56 с.
8. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога: методические рекомендации. – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.
9. Семёнова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 224 с.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ ПРИ РАБОТЕ С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Уроженко Е.М, Шалаева О.В.,
педагоги-психологи МКОУ ОШ №30 г. Белгорода

«Выгорание» – это реакция на длительный стресс в сфере межличностного общения. Погоня за прибылью, не всегда правильно организованная работа с клиентами и коллективом в целом, профессиональные и организационные перенапряжения и другие факторы влияют на развитие этого синдрома. Как следствие, в результате неразрешенного стресса на рабочем месте, наступает состояние физического, психического и эмоционального истощения. В результате этого люди не могут продуктивно работать.

С.А. Андрунь говорит о том, что «эмоциональное выгорание представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определённом эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполнявшего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т.е. к равнодушию)» [2; с. 50].

О развитии «выгорания» можно говорить при совокупности влияния различных факторов. Л.М. Митиной были выделены следующие факторы

среды: личностные и социальные [4]. В.Е. Орел разделил факторы на две большие группы: организационные и индивидуальные [5]. В каждом конкретном случае влияние их может быть неоднозначным.

В.В. Бойко рассматривает стресс как основу эмоционального выгорания. Он отмечает, что «необходимо учитывать мотивационные и социальные характеристики человека, а не только интенсивность стрессового состояния, которая зависит в первую очередь от условий воздействия стрессоров» [3; с.14].

Автор описывает структуру синдрома эмоционального выгорания следующим образом:

- напряжение, включающее в себя симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство загнанности в клетку, тревогу и депрессию;
- резистенция – включает неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций, редукцию профессиональных обязанностей;
- истощение – включает симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональную отстранённость, личностную отстранённость (деперсонализацию), психсоматические и психовегетативные нарушения [3: с. 89].

В настоящее время в литературе получило широкое распространение обсуждение вопроса эмоционального выгорания работников, особенно «социальных» и «коммуникативных» профессий, специфика работы которых заключается в постоянном общении и взаимодействии с другими людьми. Профессия педагога - одна из тех профессий, где на профессионале лежит огромная ответственность за установление доверительных отношений и умение справляться с эмоциональным напряжением делового общения.

Исследования показывают, что педагоги, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в большей степени склонны

к появлению психоэмоционального напряжения, невротизации, эмоциональному истощению, хронической усталости, резкому снижению личных достижений, при которых наблюдается тенденция к негативной самооценке. Также возникают признаки выраженной деперсонализации, наблюдается деформация отношений с другими людьми, необратимые изменения соматического здоровья и другие проявления эмоционального выгорания [6].

Особенно ярко проявляются признаки эмоционального выгорания у педагогов, обучающих и воспитывающих детей с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Это именно та категория учителей, деятельность которых связана с повседневными стрессовыми факторами: психическая перегрузка, бескорыстная помощь, высокая ответственность за учеников, дисбаланс между интеллектуальными и энергетическими затратами и моральным и материальным вознаграждением (фактор социальной несправедливости), ролевыми конфликты, часто с неадекватными поведенческими реакциями детей в различных ситуациях и т.д.

На развитие синдрома выгорания влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам, провоцирующим выгорание у педагогов, относят особенности профессиональной педагогической деятельности, которые характеризуются высокой эмоциональной нагрузкой и наличием большого количества эмоциональных факторов, как объективных, так и субъективных, влияющих на работу педагогов и способных вызывать сильный стресс. Сопереживание, ответственность за жизнь и здоровье учащихся и воспитанников, осуществляемые в режиме внутреннего и внешнего контроля, способствует возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний и формированию защитного поведения [7].

Всегда есть возможность не допустить профессиональное выгорание. Чтобы снизить риск возникновения данного синдрома, необходимо предпринимать меры профилактики. Это поможет предотвратить, уменьшить или устранить возникновение выгорания. Стоит пробуждать, умножать

личностные ресурсы, которые помогают преодолевать жизненные и профессиональные стрессы. Целесообразно обратиться за поддержкой к специалистам-психологам, наряду с приемами самопомощи, если степень риска выгорания велика.

Список используемых источников:

1. Аввакумова, Е.И. Подготовка педагогов дошкольных учреждений к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Молодой ученый. - 2017. - №25. - С. 274-277. - URL https://moluch.ru/archive/159/44718/ (дата обращения: 20.05.2021).
2. Андрунь, С.В. Синдром профессионального выгорания у педагогов и его влияние на психологическое здоровье детей / С.В. Андрунь // Дошкольная педагогика. – 2009. – № 2. – С. 50 – 51.
3. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Просвещение, 1996. – 209 с.
4. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: ИЦ «Академия», 2008. – 349 с.
5. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 128 с.
6. Пряжников, Н.С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога / Н.С. Пряжников, Е.Г.Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87 – 95.
7. Редина, Т.В. Факторы, влияющие на возникновение эмоционального выгорания педагогов, взаимодействующих с детьми с особыми образовательными потребностями // II Всероссийская научно-практическая конференция «Другое детство». Москва, 25-27 ноября 2009 г. Сб. тезисов участников. М.: МГППУ, 2009. С. 104-107.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Ушатова Л. И.,

педагог-психолог ЦОД МБУДО «РСЮН»,

специалист МКУ «ЦСРО», п. Ровеньки

Педагог – одна из самых известных профессий мира, но и самых сложных по степени эмоциональной включенности в учебный процесс. На сегодняшний день у педагогов возникают проблемы, связанные с осуществлением профессиональной деятельности, так как при полной эмоциональной отдаче себя происходит снижение саморегуляции психоэмоционального состояния. Поэтому рассмотрение данного аспекта является актуальным.

Для решения проблемы по эмоциональному выгоранию в педагогическом коллективе необходимо формировать благоприятные условия психологического микроклимата, которые будут способствовать успешному укреплению психического здоровью, а также развивать системное снижение стрессовой ситуации. Профилактические меры для педагогов нужны и должны быть включенны в работу. Педагог – это человек, который тоже подвержен усталости и негативному накоплений эмоции.

Люди всех профессий подвержены эмоциональному истощению. И в последнее время очень много можно услышать о таком явлении, как «профессиональное выгорание», именно оно вызывает конфликтные ситуации и отрицание к работе.

Основные признаки «Профессионального выгорания»:

- на первом месте Чувства: появляется усталость; снижается желание; проявляется страх, что допустишь ошибку; частые перепады настроения; чувство, что ты не нужен; страх, что у тебя ничего не получится; страх потерять самообладание;

– на втором месте Мысли: что к тебе относятся не так, как ты заслуживаешь; появляется низкая оценка вашего труда; собственные мысли о низкой самооценке;
– на третьем месте Действия: происходит переоценка себя и стремление все изменить; человек стремится быть замеченными или, наоборот, незаметным.

Больше всего людей в возрасте от 35-40 лет подвержены профессиональному выгоранию. Именно в этом возрасте педагог накапливает опыт, свои дети уже подросли, и, как многим кажется, должен произойти профессиональный рост и подъем в карьере. Но в большинстве случаев происходит спад в работе, нарастает усталость и негативизм, пропадает блеск в глазах; появляется психологическое «опустошение». Из-за чего педагоги меняют профессию, так как становятся профессионально не пригодными.

Что же нужно делать, чтобы не возникло эмоциональное выгорание?

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

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

Профессия педагога относится к профессиям типа «человек-человек», она связана с высокой эмоциональной напряженностью. Нужно правильно

уметь расслабляться от работы и повседневных проблем, и уметь владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В общеобразовательных учреждениях Ровеньского района Белгородской области была проведена диагностика профессионального выгорания педагогического коллектива.

Результаты диагностики показали, что 19% педагогического коллектива иногда чувствует себя психологически некомфортно, 23% часто сталкиваются с эмоциональными, психологическими проблемами, 19% очень редко испытывают эмоциональный дискомфорт, 18% всегда чувствуют себя психологически комфортно.

Работая с результатами опроса, было выявлено, что чувствуют себя эмоционально комфортно те педагоги, которые владеют методами релаксации и саморегуляции. Это говорит о том, что любому учителю важно знать и применять на практике методы регулирования своего психоэмоционального состояния. Целенаправленная саморегуляция – тот самый ключ, который поможет каждому педагогу открыть в самом себе резервы этой силы. Чтобы избежать напряжения от перегрузок, важно уметь договариваться с собой. Например: «Если сегодня я остаюсь на работе до позднего вечера, то завтра я сделаю себе подарок в виде просмотра любимого фильма, в виде приятной мелочи».

По мнению Хухлаевой О.В., психологически здоровый человек – спонтанный и творческий, жизнерадостный и веселый, открытый и познающий себя и окружающий мир не только разумом, но и чувствами. Он полностью принимает самого себя и при этом признает ценность и уникальность окружающих его людей.

Таким образом, человек способен быть активным и позитивным, что обеспечивает полноценную жизнь. Каждый человек должен стараться работать над своей саморегуляцией, которая раскрывает три основных эффекта: эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);

эффект восстановления (ослабления проявлений утомления); эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

В жизни каждого человека бывают неприятности, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые испытания. И каждый раз, когда вы будете испытывать трудности, помните, что можно преодолеть все, и именно благодаря испытаниям вы можете подняться выше.

Список используемых источников:

1. Глазырина, Л. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. Тренинг для педагогов «Люби себя» [Электронный ресурс] - 2012 г. Режим доступа: http://www.maam.ru/detskijsad/profilaktika-sindroma-yemocionalnogo-vygoranija-trening-dlja-pedagogov-lyubi-sebja.html
2. Зарубина, Н.И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов. [Электронный ресурс] - Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». - 2012 г. - Режим доступа: http://festival.1september.ru/articles/578061/5
3. Кузнецова, Е.В. Психология стресса и эмоционального выгорания / Е. В. Кузнецова, В. Г. Петровская, С. А. Рязанцева. - Куйбышев : КФ ГБОУВПО "НГПУ", 2015. - 96 с.
4. Мушастая, Н.В. Синдром профессионального выгорания: основные интерпретации и научные подходы / Н.В. Мушастая. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. - 119 с.
5. Осухова, Н.Г. Сгоревшие на работе / Н.Г. Осухова // Школьный психолог. - 2012. - № 9. - С. 8-14.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Городова Т.А.,
педагог-психолог МАОУ «Центр образования № 1» г. Белгорода
Щербакова Т.В.,
педагог-психолог МАОУ «Центр образования № 1» г. Белгорода

В последнее время проблема психологической готовности человека к включению в новую для него деятельность активно разрабатывается в психолого-педагогических исследованиях, рассматривается как важное условие эффективного выполнения человеком своих обязанностей, успешного применения имеющихся знаний, реализации личных качеств, сохранения самоконтроля и способности своевременно реагировать на предъявляемые требования. Понятие «готовность» широко используется в психолого-педагогической литературе и обозначается как установка (Д.Н. Узнадзе), наличие у субъекта определенных способностей (Б.Г. Ананьев), как комплекс личностных свойств (В.А. Крутецкий), условие и регулятор деятельности (К.К. Платонов, Л.А. Кандыбович) и т. д. [1].

Исследовав обширный материал готовности и готовности к деятельности, мы выяснили, что авторы, рассматривающие готовность, разделяли ее на комплекс различных свойств и отношений личности и на единое интегральное образование.

При этом для того чтобы в полной мере понять, что такое психологическая готовность к педагогической деятельности, необходимо разобраться с понятием педагогическая деятельность, рассматриваемой как особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений младшим культуры и опыта, создание условий для их личностного

развития и подготовки к выполнению определенных социальных ролей в обществе. Педагогическая деятельность представляет собой воспитывающее и обучающее воздействие учителя, воспитателя на ученика или учеников, направленное на личностное, интеллектуальное и деятельностное их развитие, одновременно выступающее основой саморазвития и самосовершенствования [3].

Мы придерживаемся точки зрения К.М. Дурай-Новаковой, которая рассматривает профессиональную готовность к педагогической деятельности как систему интегрированных переменных, включающих свойства, качества, знания и навыки (опыт) личности. По ее мнению, показателями профессиональной готовности к педагогической деятельности являются:

- содержание потребностей и мотивации педагогической деятельности, уровень знаний о сущности профессии;
- степень осознания ответственности за результаты педагогической деятельности;
- уровень мобилизации и активизации знаний, умений и навыков, а также профессионально значимых свойств личности;
- качество социальных установок на педагогическую деятельность, уровень стабильности профессиональных интересов.

На основании данных показателей в структуре профессиональной готовности автор выделяет такие компоненты, как мотивационный, ориентационно-познавательно-оценочный, эмоционально-волевой, операционно-действенный, установочно-поведенческий [2].

Нами было проведено исследование с целью изучения психологической готовности педагогов центра образования к профессиональной деятельности.

На рис.1 показано, как педагоги оценили мотивы профессиональной деятельности. Видно, что для 93% педагогов важно удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации в педагогической деятельности. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других выбрали 79%, для 71% педагогов денежный заработок выступает внутренним мотиватором, для 50% учителей

стремление к продвижению по службе имеет большое значение, такие внешние мотивы, как стремление избежать критики со стороны руководства или коллег и стремление избежать возможных наказаний или неприятностей имеют 14% педагогов и 36% педагогов соответственно.

Рис.1. Соотношение мотивов профессиональной деятельности педагогов

Таким образом, среди педагогов центра образования преобладает внутренняя мотивация и внутренняя положительная мотивация.

Результаты исследования ориентационно-познавательно-оценочного компонента: 93% учителей придерживаются демократического стиля общения. Педагоги привлекают учеников к принятию решений, прислушиваются к их мнению, поощряют самостоятельность суждений, учитывают не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Только 7% педагогов - с авторитарным стилем преподавания. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации.

Таким образом, среди учителей центра образования преобладает демократический стиль преподавания.

Результаты исследования эмоционально-волевого компонента показали следующее: у педагогов высокий уровень субъективного контроля, у 83% учителей позитивное восприятие. Таким педагогам легко создавать на уроке атмосферу живого общения, они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям возможно личностное развитие школьников.

Результаты исследования операционно-действенного компонента представлены следующими данными: у 79 % респондентов ярко выражена способность к творчеству, 68% педагогов центра образования обладают высокой степенью работоспособности, у 80% педагогов высокий уровень исполнительности, 93% учителей обладают высокой степенью коммуникабельности, 67% – обладают высоким уровнем адаптации. Слабым звеном явились такие характеристики, как уверенность в своих силах: у 44% педагогов средний уровень уверенности, а также уровень самоуправления: 62% педагога – со средним уровнем самоуправления.

Если рассматривать все семь характеристик профессионально-значимых свойств личности педагога в комплексе, то можно сказать, что 82% - обладают высоким уровнем готовности и адаптивности к педагогической деятельности, 18% - обладают среднем уровнем.

Результаты исследования установочно-поведенческого компонента представлены на рис.2.

Рис.2.Соотношение удовлетворенности трудом педагогов

Вывод: при изучении психологической готовности педагогов МАОУ «Центр образования №1» к профессиональной деятельности мы получили следующие результаты: среди педагогов центра образования преобладает внутренняя мотивация и внутренняя положительная мотивация, преобладает демократический стиль преподавания, большинство педагогов обладают высоким уровнем готовности и адаптивности к педагогической деятельности, большинство учителей центра «настроены» на добросовестную работу, так как обладают высокой степенью удовлетворенности трудом, однако не все учителя уверены в своих силах, не все педагоги обладают

самоуправлением. Таким образом, эмоционально-волевой компонент, входящий в структуру психологической готовности педагогов к профессиональной деятельности требует определенной коррекции.

Список используемых источников:

1. Бобина, О.С. Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации (на примере образовательных организаций СПО): дис…кандид. пед. наук:13.00.08/О.С. Бобина. – Томск, 2015. – 259 с.
2. Дурай-Новакова, К.М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности: автореф. дис. …канд. пед. наук: 13.00.01 / К.М. Дурай-Новакова. — М., 1983. — 32 с.
3. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова.– М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. - 192 с.
4. Симонов, В. Оценка готовности и адаптивности личности к педагогической деятельности /В. Симонов, Ю.Дементьева //Школьный психолог. -2005. -№12.

МОНИТОРИНГ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И СОХРАНЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГОВ

Лобынцева К.Г.,

старший методист ОГБУ «Белгородский региональный центр психолого-медико-социального сопровождения»

Согласно Указу президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» одним из значимых результатов перехода к инновационному социально-ориентированному типу экономического развития является развитие

образования, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности. Это возможно только в условиях такой образовательной среды, которая отвечает критериям безопасности для физического и психического здоровья и благополучия субъектов образовательного процесса. Обеспечение безопасности образовательной среды является не только важнейшей задачей в организации деятельности образовательных учреждений, но условием, позволяющим реализовать все те задачи, которые ставит перед системой образования общество и государство. Развитие и формирование качеств личности, в которых нуждается современное общество, внедрение инновационных технологий в систему обучения, ускорение процессов информатизации – все это уже является ощутимой нагрузкой не только для ребенка, но и для педагогов. В связи с чем отсутствие должного уровня качественных характеристик образовательной среды, в том числе и уровня ее безопасности, может вызвать большие затруднения в достижении требуемого результата.

В рамках реализуемого проекта «Психологическая безопасность образовательной среды» (АИС 10087802) портфеля проектов «Развитие психолого-педагогической службы региона» региональной Стратегии развития отрасли образования Белгородской области «Доброжелательная школа» была разработана процедура (http://psy-centre-31.ru/component/content/article?layout=edit&id=96) и проведено мониторинговое исследование психологической безопасности образовательной среды региона среди педагогов, результаты которого могут быть рассмотрены как основание для проектирования и моделирования оптимальных условий обучения и воспитания в образовательных организациях, способствующих сохранению, укреплению эмоционального благополучия и психического здоровья педагогов как важнейших участников учебно-воспитательного процесса.

Всего в мониторинге приняло участие 6485 педагогов: 3392 педагога общеобразовательных организаций, 3093 педагога дошкольных

образовательных организаций. Ввиду того, что содержание вопросов мониторингового исследования для категорий педагогических работников ОО и ДОО было сходным, результаты исследования этих двух категорий респондентов будут приведены в сравнении.

Большинство педагогов (93,2% в ДОО и 92,4% в ОО) отмечают транслируемую образовательной организацией требовательность к повышению профессиональной квалификации педагога, уровня его профессионального мастерства. Это свидетельствует о наличии вектора развития в образовательной среде, тенденции к усовершенствованию образовательного и профессионального уровня педагогического состава, являясь характеристикой психологически здоровой, безопасной атмосферы в профессиональном и образовательном пространстве.

Большинство педагогических работников (29,7% в ОО и 44,9% в ДОО) удовлетворены своим местом работы в максимальной степени (9 баллов). Удовлетворенность выше средней (6-8 баллов) демонстрируют 55,8% педагогов школ и 52,3% педагогических работников детских садов. Эти данные свидетельствуют о положительном оценивании педагогами и воспитателями своих условий труда, атмосферы в профессиональном коллективе, модели построения профессионально-производственных отношений. Низкий уровень удовлетворённости (1-3 балла) характерен для 2,9% педагогов школ и 1,8% педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

Большинство педагогов (67,2% учителей и 69,2% воспитателей) планируют реализовывать свой профессиональный потенциал в организации, в которой осуществляют трудовую деятельность на сегодняшний день. Намерения сменить в ближайшие 1-2 года имеющееся место работы транслирует 4,6% работников дошкольных образовательных организаций и 5,6% педагогов школ.

Практически половина педагогических работников обеих категорий образовательных организаций не представляют для себя иной

профессиональной деятельности. Однако, около четверти всех респондентов-педагогов уверены в обратном и могут рассматривать себя в других видах деятельности, не связанной с педагогикой и образованием. Данная тенденция, на наш взгляд, не вполне говорит о желании изменить род деятельности, а скорее свидетельствует о наличии у педагогов интересов в других профессиональных областях в качестве ресурсной составляющей, возможной для реализации в качестве хобби, подработки, волонтёрской деятельности.

Согласно ответам педагогических работников, отрицательное влияние работы на настроение отмечают у себя (ответы «плохое» и «чаще плохое, чем хорошее») 9,4% учителей и 4,5 % педагогических специалистов детских садов. В целом эмоциональный фон не связывается педагогами с их профессиональной деятельностью, либо окрашивает её в позитивные тона, способствуя эффективности и хорошему самочувствию в образовательном пространстве.

Не считают свою работу интересной и увлекательной 3,1% педагогов ОО и 2,1% педагогов ДОО. Это не свидетельствует о неэффективности данных специалистов в профессиональной сфере, однако, эти преподаватели, вероятно, нуждаются в дополнительном мотивировании, ревизии и рационализации смыслов осуществляемой профессиональной деятельности.

В аспекте защищённости от оскорблений и унижений педагоги школ в наименьшей степени чувствуют себя защищёнными во взаимоотношениях с представителями администрации, работники детских садов считают, что менее защищены от негативных вербальных высказываний со стороны административного аппарата.

В аспекте угроз учителя чувствуют себя наименее защищёнными от угроз со стороны учеников, воспитатели – от администрации образовательной организации. Педагоги обеих категорий не вполне чувствуют свою защищённость от излишнего навязывания дополнительных действий, обязательств в своей профессиональной деятельности.

Более 68% педагогов удовлетворены характером и стилем деятельности своего коллектива, однако, чуть более 26% педагогических работников не считают её удовлетворительной и придерживаются мнения, что коллективный результат мог бы быть более высоким за счёт повышения эффективности выполнения профессиональных функций каждого специалиста.

В целом, согласно результатам исследования, параметры психологической безопасности образовательной среды в восприятии педагогического сообщества характеризуются высоким уровнем благоприятности. Для образовательной среды характерно преобладание педагогов, осознающих необходимость постоянного самосовершенствования в сфере профессиональных компетенций и регулярно реализующих повышение своей профессиональной квалификации. Большинство педагогов удовлетворены местом своей нынешней работы, считают свою работу интересной и увлекательной, не рассматривают перспектив к её смене, позитивно оценивают развивающий потенциал места реализации своей профессиональной деятельности, характеризуют своё эмоциональное состояние на рабочем месте как благоприятное, настроение – как, преимущественно, хорошее. Наиболее важными, определяющими с точки зрения эффективности образовательного процесса характеристиками по мнению педагогов являются взаимоотношения с учениками, уважительное отношение к себе и сохранение личного достоинства. При исследовании мнения педагогов о своей защищённости в образовательной организации от публичных унижений, оскорблений, угроз игнорирования, принуждения и недоброжелательного отношения педагогические работники ДОО в целом более оптимистичны в оценке данных параметров, чем их коллеги их общеобразовательных организаций. Также при оценке параметров защищённости педагоги дошкольных организаций в большей степени ощущают свою незащищённость со стороны администрации, тогда как их коллеги из общеобразовательных организаций более обеспокоены возможными негативными проявлениями со стороны обучающихся.

Среди аспектов, корригирование которых позволило бы оптимизировать состояние психологической безопасности образовательной среды, можно выделить следующие: значительная часть педагогических работников образовательных организаций отмечают наличие серьёзного давления со стороны административного аппарата, педагоги обеих категорий не вполне чувствуют свою защищённость от излишнего навязывания дополнительных действий, обязательств в своей профессиональной деятельности; также часть педагогических специалистов не считают деятельность коллектива удовлетворительной.

Приведённые данные мониторинга свидетельствуют о его потенциале в качестве эффективного диагностического инструмента, так как он позволяет не только зафиксировать и осуществить констатацию состояния важнейших параметров психологической безопасности образовательной среды, но и выявить «отправные точки» развития психологических ресурсов педагогов, с целью их оптимизации.

Список используемых источников:

1. Баева, И.А., Бурмистрова, Е.В., Лактионова, Е.Б., Рассоха, Н.Г. Обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении: практическое руководство. СПб.: Речь, 2006.
2. Безопасность образовательной среды: психологическая оценка и сопровождение: Сборник научных статей / Под ред. И.А. Баевой, О.В. Вихристюк, Л.А. Гаязовой, — М.: МГППУ, 2013.
3. Гаязова, Л.А. Психологические основания мониторинга безопасности образовательной среды // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2012. Вып. № 145.
4. Основы формирования психологически безопасной образовательной среды: учебно-методическое пособие / С.Е. Чиркина, Р.А. Ахмеров, К.С. Бажин, Е.В. Царева. Казань: Издательство «Бриг», 2015.
5. Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и

профессиональных стандартов. Материалы Всероссийской заочной научной интернет-конференции: Сборник научных статей. Под ред. И.А. Баевой, Л.А. Гаязовой, О.В. Вихристюк, В.В. Коврова. Издательство: Московский городской психолого-педагогический университет, 2015.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Машнева И.А.,

педагог-психолог МОУ «Беломестненская СОШ Белгородского района Белгородской области»

Психологическое сопровождение педагогов в современных условиях развития образовательной системы становится одним из приоритетных направлений деятельности специалистов психолого-педагогических служб.

На сегодняшний день в условиях современного развития образования личность педагога рассматривается как одно из важнейших условий эмоционального благополучия учащихся. Определены особые требования к личности педагога, совпадающие по содержанию с компонентами психологического благополучия: самопринятием, личностным ростом, автономией, успешностью в управлении средой, позитивными отношениями с окружающими, наличием жизненных целей.

Таким образом, психологическое благополучие педагогических работников – неотъемлемая составляющая педагогической деятельности, с первого дня выхода на работу и до завершения профессиональной карьеры.

Соответственно возникает необходимость изучения эмоционального благополучия педагогов, как показателя, который может оказать влияние на успешность обучения учащегося в школе, особенности его

взаимоотношений со сверстниками, эффективность адаптации к новым условиям.

Обнаруженное противоречие между требованиями государственного образовательного стандарта к личностным компетенциям педагога, между спецификой профессии педагога, выражающейся в опоре в практической деятельности на свои позитивные личностные ресурсы, между необходимостью создания среды, актуализирующей позитивные ресурсы личности педагогов, определило изучение психологического благополучия педагогов нашей школы.

Для изучения психологического благополучия личности педагога мы использовали методику «Шкала психологического благополучия К. Рифф, адаптация Т.Д. Шевеленковой, Т.П. Фесенко.

Исследование проводилось в МОУ «Беломестненская средняя общеобразовательная школа Белгородского района Белгородской области», в котором приняли участие 22 педагога.

Данные, полученные по методике «Шкала психологического благополучия К. Рифф, адаптация Т.Д. Шевеленковой, Т.П. Фесенко представлены на рис.1.

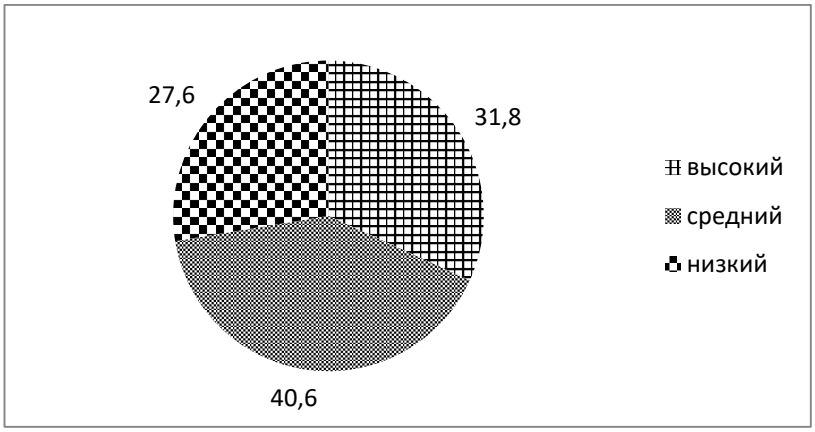

Рис. 1. Распределение педагогов по уровню психологического благополучия (%)

Результаты исследования позволили констатировать, что у 40,6% педагогов преобладает средний уровень психологического благополучия, у 31,8% педагогов выражен высокий показатель психологического

благополучия и 27,6% педагогов характеризуются низким уровнем психологического благополучия.

Далее мы проанализируем выраженность показателей психологического благополучия педагогов по уровню проявления, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение педагогов в зависимости от уровня отдельных показателей психологического благополучия личности педагогов (в %)

Уровень	Показатели психологического благополучия педагогов					
	Позитивные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цели в жизни	Самопринятие
Высокий	49,8	30,8	58,4	29,5	46,9	28,4
Средний	26,7	22,5	19,6	38,6	25,9	38,3
Низкий	23,5	46,7	22	31,9	27,2	33,3

Полученные данные позволили нам разделить всех педагогов, участвовавших в исследовании, на три группы: в первую группу вошли педагоги с высоким уровнем психологического благополучия, у которых выражены следующие показатели: «управление средой» (58,4%), «цели в жизни» (46,9%), «позитивное отношение» (49,8%). У педагогов со средним уровнем психологического благополучия выражены такие показатели, как «личностный рост» (38,6%), «самопринятие» (38,3%). У педагогов с низким уровнем психологического благополучия выражен такой показатель (как показано в таблице), как «автономия» (46,7%). Можно сказать о том, что неудовлетворенность собой, разочарованность в прошлом, отсутствие осмысленности жизни и переживание личностной стагнации, компенсируются способностью находить возможности для реализации личных потребностей благодаря наличию у представителей данной группы чувства мастерства и компетентности в овладении средой и понимании необходимости позитивных отношений во взаимоотношениях с окружающими.

Данное исследование позволило выйти на характеристики психологического благополучия, с которыми педагоги могут подходить к вопросу создания и развития эмоционального благополучия учеников.

Работа школьного психолога в соответствии с полученными результатами, должна быть направлена на оказание психологической помощи педагогам для поддержания психологического здоровья, предупреждения у них эмоционального выгорания, повышение психологического благополучия, которое является одной из наиболее распространенных преград к развитию и сохранению эмоциональной сферы обучающихся, профилактике развития их тревожного состояния.

Список использованных источников:

1. Андрунь, С.В. Синдром профессионального выгорания у педагогов и его влияние на психологическое здоровье детей // Дошкольная педагогика. – 2009. - № 2. – С. 50-51.
2. Березовская, Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. – 2016. Том 9, № 45.
3. Данилова, К.А. Детерминанты психологического благополучия педагогов, работающих с разными категориями обучающихся / К.А. Данилова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 2 (344). – С. 165-168.
4. Жуковская, Л.В., Трошихина, Е.Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф //Психологический журнал, – 2011, Т.32, №2, с. 82-93.
5. Медведева, Е.В. Психологический комфорт в школе – важное условие эффективности обучения и воспитания - [Электронный ресурс]. URL: http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/psikhologicheskii-komfortv-shkole-vystuplenie-na-pedsovete (дата обращения 29.04.2021).

МУЗЫКОТЕРАПИЯ КАК МЕТОД ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ В РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ

Бригаденко С.Ю.,
педагог-психолог МБДОУ ДС №30 «Одуванчик»
Старооскольского городского округа

Наблюдения показывают, что у значительного числа педагогов ДОУ, в течение нескольких лет, приобретаются два взаимосвязанных психологических состояния: «эмоциональное выгорание» и «профессиональная усталость», что часто влияет на качество работы педагога, направленность взаимодействия с детьми. Чаще всего состояние эмоционального выгорания проявляется у педагогов со стажем от 3 до 5 и от 6 до 10 лет. У молодых специалистов, как и у специалистов с 10-летним стажем, проявление эмоционального выгорания является невысоким (5-9%). Однако в период от 15 до 20 лет проблема эмоционального выгорания проявляется более до 30%.

Высокий уровень тревожности, напряженность, эмоциональная неустойчивость отрицательно влияют на состояние психического здоровья.

Для психологического благополучия педагогов в нашем ДОУ созданы комплекс мероприятий по сохранению психического и физического здоровья. Один из методов – это музыкотерапия.

Музыкотерапия – это целенаправленное применение музыки или музыкальных элементов для достижения целей восстановления, поддержания и содействия психическому и физическому здоровью. С помощью музыкотерапии человек приобретает возможность лучше понимать себя и

окружающий мир, свободней и эффективней в нем функционировать, а также достичь большей психической и физической стабильности.

Основная цель музыкотерапии состоит в развитии самовыражения и самопознания через искусство.

Музыкальные инструменты - основа музыкальной терапии. Без них довольно сложно построить работу, хотя можно использовать голос, хлопки и щелчки пальцами. Зачастую используются заранее приготовленные инструменты, которые психолог приносит на музтерапевтические сессии. Но куда интереснее попробовать создать музыкальный инструмент вместе, своими руками. Именно такие музыкальные инструменты вызывают особый интерес к музыке и желание музицировать.

Вот то, что всегда может оказаться под рукой: жестяные и пластиковые банки с сухим рисом, горохом, гречкой, ложки, крышки от кастрюль. Всевозможные трещотки, расчески, детские погремушки. Связки ключей. Мешочек с орехами - чудесный шорох. Различная бумага (целлофан, пергамент, газета, гофре и пр.) Деревянные кубики, брусочки. Катушки от ниток. Природные материалы: желуди, каштаны, орехи, шишки, скорлупки от них и многое другое. Педагоги коллективно создают свои творческие продукты, которые выражают чувства, эмоции и переживания.

Инструкция для выполнения очень проста: нужно взять необходимые предметы и собрать новый музыкальный инструмент. Затем словесно его описать и показать, как он работает.

Если человек, играя на инструменте, находится в состоянии удовольствия и счастья, то это идеальная модель того, как все «люди должны звучать».

Очень важным моментом в технике создания музыкального инструмента является то, насколько человек заполняет бутылку. Очень часто я могу видеть, как педагоги заполняют бутылку различными материалами, жидкостями, какими-то предметами и т.д. Это желание заполнить пустоту, то есть эффект «пустого накопления». Это состояние свойственно педагогам

«старой закалки», рожденным в советское время. Эта заполненность не оставляет места для звучания. Звук получается очень глухим.

Встречаются различные способы украшения инструментов: путем пеленания, оклеивания, обматывания. Модель «кокона» характерна для педагогов, испытывающих потребность в безопасности, чаще всего это молодые сотрудники.

Описание инструмента, порой, вызывает затруднения. И тогда на помощь приходит психолог, задавая направляющие вопросы. Например: «Ваш инструмент личный или публичный? На этом инструменте могут играть другие люди?». Анализ ответов имеет закономерность. Педагоги со стажем от 3 до 5лет ответили, что инструмент публичный и на нем могут играть все желающие. Специалисты со стажем от 6-10 лет ответили, что инструмент личный и играть на нем могут только они. Педагоги же со стажем выше 10 лет создавали инструмент для других, и играть на нем они не собирались.

Момент сохранения границ очень тонкий и это очень похоже на оркестр, где у каждого своя партия, но в целом звучит, как единая мелодия.

Завершающий этап – это совместная игра на инструментах. Участники активно общаются друг с другом, между ними возникает коммуникативно-эмоциональные взаимоотношения.

Музыкотерапия представляет собой метод, использующий музыку в качестве диагностики и средства психологической коррекции состояния педагогов.

Список используемых источников:

1. Блаво, Р. Исцеление музыкой. СПб. 2003;
2. Клюев, А.С. Некоторые современные отечественные методики музыкотерапии // Россия и мир. Гуманитарные проблемы: Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 12. СПб., 2006.
3. Елена Тарарина: Человек звучащий. Практикум по музыкальной терапии.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ САМОЧУВСТВИЕ ПЕДАГОГА. ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГАМ В СНЯТИИ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО НАПРЯЖЕНИЯ И УЛУЧШЕНИЯ ИХ ЛИЧНОСТНОГО САМОЧУВСТВИЯ

Жидкова Н.П.,

педагог-психолог МБДОУ д/с №80 г. Белгорода

Современная жизнь с ее многочисленными трудностями как экономического, так и психологического характера требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил. Представители педагогического труда оказываются в наиболее сложной ситуации: они испытывают двойные нагрузки в связи с тем, что их труд, даже в стабильные времена, отличается высокой эмоциональной нагруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье.

Профессиональная психологическая помощь педагогам по поддержанию и улучшению их эмоционального и физического самочувствия занимает важное место в укреплении психического здоровья педагогов, способствует профилактике синдрома «эмоционального выгорания», а обучение осознанному управлению собственными эмоциональными состояниями, приемам и способам саморегуляции является важнейшим компонентом психологического образования, которое организуют и проводят специалисты психологической службы дошкольных учреждений. Это послужило поводом в разработке и апробации нами программы психологической помощи педагогам в снятии психоэмоционального напряжения и улучшения их личностного самочувствия.

Основные задачи программы:

1. Снижение негативных переживаний и трансформация их в положительные эмоциональные состояния.
2. Ознакомление с техниками самоуправления и саморегуляции эмоциональных состояний с целью предупреждения и преодоления возможных последствий психического перенапряжения, поддержания оптимального уровня психических состояний в условиях профессиональной деятельности.
3. Формирование потребности в самоуправлении и саморегуляции своих эмоциональных состояний.

В основу программы положены различные методы и способы управления эмоциональными состояниями. Регулярное выполнение предлагаемых нами упражнений позволит педагогу оценить свое психоэмоциональное состояние, скорректировать его, выработать навыки психологического самовоздействия с целью снижения эмоционального и физического напряжения.

Преимущество представленных в программе методов в их доступности и возможности применения в условиях дошкольного учреждения. По данной программе можно заниматься как в группе под руководством педагога-психолога, так и индивидуально (в свободное время).

Цикл практических занятий рассчитан на 16-20 часов (8-10 занятий). Оптимальное число участников – 10-12 человек. Продолжительность занятий – 1-2 часа.

Условия проведения: комната для психологической разгрузки, оборудованная в соответствии с основным требованием – располагать к отдыху, расслаблению.

Режим проведения – один раз в неделю, один раз в месяц или каждый день в течение двух недель. Цикл занятий рекомендуется проводить два раза: зимой (январь) и в конце учебного года (май, июнь).

Наши занятия построены в соответствии со структурой:

- вводная часть (цель – настроить на занятие);
- часть II, которая разделяется на первый, второй и третий блоки упражнений. Цель первого блока – снятие мышечного напряжения, второго блока – снизить эмоциональное напряжение, цель третьего блока – развивать умения вставать в позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и к своей ситуации; формировать позитивное принятие себя;
- часть III, заключительная. Цель данной части – углублять позитивное эмоциональное состояние и создавать условия для его поддержания вне занятий.

Ниже мы приведем описание некоторых упражнений, которые мы применяли на всех этапах наших занятий.

1. Упражнение «Настроение». Инструкция: возьмите кисти, краски и чистый лист бумаги. Расслабьтесь и левой рукой нарисуйте абстрактный сюжет: линии, цветовые пятна, фигуры. Полностью погрузитесь в свои переживания. Выберите цвет и проведите линии так, как вам хочется, в полном соответствии с вашим настроением. Представьте, что вы свое настроение переносите на бумагу, как бы материализуете его. Когда все закончат рисовать, психолог предлагает на другой стороне листа написать пять-семь слов, отражающих их настроение.
2. Упражнение «Снятие мышечного напряжения». Инструкция: сядьте на стул в удобной позе, так, чтобы спина касалась спинки. Обхватите стул обеими руками снизу и, напрягшись, попытайтесь поднять себя вместе со стулом – оставайтесь в состоянии напряжения так долго, как сможете, но не переусердствуйте, а затем быстро опустите руки и сделайте несколько глубоких вдохов. Повторите это несколько раз. Волнение и возбуждение отступят.

3. Упражнение «Прогулка». Инструкция: закройте глаза. Представьте, что вы отправляетесь на прогулку в какое-нибудь красивое место, позвольте себе спокойно идти в том направлении, куда ведут ноги, не задумываясь ни о чем, не рассматривая что-либо специально. Позвольте окружающему миру «войти» в вас, ощутите соприкосновение с ним, свою сопричастность к нему (3-4 мин.). Прогулка заканчивается. Можно открыть глаза.
4. Упражнение «Я в лучах солнца». Инструкция: на листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети – с кружком посередине и множество лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача – вспомнить как можно больше хорошего. Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучи. А если станет особенно плохо на душе и покажется, что вы ни на что не годны, достаньте солнце, посмотрите на него и вспомните, о чем думали, когда записывали то или иное свое качество.

Также мы применяли на занятиях тест «Самооценка эмоционального состояния» (Я. Уэссман, Д. Рикс).

Мониторинг эффективности реализации программы показал: у педагогов, прошедших курс практических занятий, наблюдаются следующие позитивные изменения: снижается эмоциональная нестабильность, уровень тревожности и нервно-психического напряжения, уменьшается общая неудовлетворенность.

Список используемых источников:

1. Лялина, И.В. Диагностика индивидуального стиля педагога. Тюмень, Арта, 1991.
2. Лукьянова, М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя. Методическое пособие. М., 2001.
3. Платонов, Ю.П. Психология коллективной деятельности. Ленинград, ЛГУ, 1990.
4. Рогов, Е.И. Психология общения. М., ВЛАДОС, 2001.

ПСИХОТЕХНИКА КАК ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

Картамышева И.С.,

педагог-психолог МБДОУ д/с №82 г. Белгорода

В современном мире со стороны общества повышаются требования к качеству образования педагога и его роли в образовательном процессе. Профессия, связанная с общением с людьми, требует особых навыков взаимодействия. Педагогам необходимо постоянно контролировать собственные слова и поступки, поэтому они часто испытывают нервно-психическое напряжение.

На фоне эмоционального перенапряжения, хронического стресса появляется «синдром эмоционального выгорания», который приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагога, возникших в результате накопившихся внутренних отрицательных эмоций без соответствующего «освобождения» от них.

Известно, что эмоциональное состояние каждого из нас передается окружающим, поэтому сохранение психического здоровья педагога – одна из главных проблем в образовательном учреждении, ведь в его руках жизнь и здоровье детей, кроме того, у педагогов должно быть полноценным взаимодействие с родителями детей, сотрудниками и, конечно же, с близкими и родными людьми.

Существует много способов для профилактики эмоционального выгорания, смягчения проявления стресса. Мой опыт работы в образовательной организации показывает, что очень полезны психотехники – медитация, аутогенная тренировка, релаксация, с помощью которых человек пытается вмешаться в работу собственного сознания.

Предлагаю педагогу, первым делом, осознать, что у него есть проблема «эмоционального выгорания». А это значит подтвердить, что он ощущает ухудшение физического самочувствия, усталость, истощение, головную боль,

недовольство собой, нежелание работать. У педагога может отсутствовать удовлетворение от работы, могут быть проблемы с артериальным давлением, расстройства сна, плохое настроение, различные негативные чувства и эмоции: апатия, депрессия, чувство безнадежности, цинизм, пессимизм. Людям с «эмоциональными перегрузками» присущи агрессивные чувства, конфликтность, негативная самооценка, чувство вины. Частыми проявлениями наблюдаются снижение аппетита или переедание; пренебрежение своими обязанностями; негативное отношение к людям; потребность в стимуляторах (кофе, алкоголь, табак, и тому подобное); стремление к уединению. И если такие симптомы существуют, необходимо пожелать помочь самому себе.

Итак, осознали проблему, пожелали самому себе помочь. Следующий шаг: нужно ответить себе на вопрос: «Что я хочу получить взамен своих проблем (болезней)?», например: «Я хочу быть здоровым, спокойным, уверенным в себе, получать удовлетворение от работы».

Можно переходить к практической части. Полезны и эффективны упражнения для медитации, аутогенной тренировки и релаксации, включающие работу с мыслями, мышцами, дыханием.

Предлагаю упражнения, которые помогут педагогам избавиться от стресса, страхов, тревоги, разрушительного, что создает им проблемы и болезни, стать спокойнее, жизнерадостнее, увереннее в себе, научиться контролировать свои мысли, управлять своим состоянием.

Упражнение «Избавление от негативных эмоций»

(работа с мыслями)

- Вспомните случай, ситуацию, когда вы очень разозлились.
- Постарайтесь представить все в мельчайших подробностях – мысленно сложите эту ситуацию, будто из кусочков мозаики.
- Когда почувствуете, как в душе начинает расти злость, сосредоточьте внимание не на объекте, его вызвавшем, а на чувстве. Отделите от себя злость всеми способами.
- Негативная ситуация начнет уменьшаться и растворяться,

лишившись энергетической подпитки, по мере того, как вы будете смотреть на свое чувство со стороны.

– Во время медитаций осваивайте это упражнение, опираясь на прошлый опыт, и постепенно научитесь таким же образом побеждать негативные эмоции, непосредственно в момент их зарождения.

Упражнение «Успокаивающее дыхание»

(работа с дыханием, мышцами)

Необходимо сделать 5 свободных вдохов:

– Сделать вдох – глубоко выдохнуть
  Сделать вдох – глубоко выдохнуть
  Сделать вдох – глубоко выдохнуть
  Сделать вдох – глубоко выдохнуть
  Сделать вдох – глубоко выдохнуть
– Вдох. – Напрячь мышцы ног
  Выдох. – Расслабить мышцы ног.
– Вдох. – Напрячь мышцы рук и верхней части туловища.
  Выдох. – Расслабить мышцы рук и верхней части туловища.
– Вдох. – Напрячь мышцы челюстей и жевательные мышцы.
  Выдох. – Расслабить мышцы челюстей и жевательные мышцы.
– Вдох. – Напрячь мышцы живота.
  Выдох. – Расслабить мышцы живота.

Используя психотехники, педагоги снижают себе психоэмоциональное напряжение, не передавая свое негативное состояние воспитанникам, окружающим, близким и родным, избавляются от мешающего негатива, тренируют психику на работу в нужном направлении, а значит, изменяют жизнь к лучшему.

Список используемых источников:

1. Вачков, И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. - СПб.: Речь, 2004.

2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Питер, 2005.
3. Шитова, Е.В. Практические семинары и тренинги для педагогов. - Вып. 1. Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие. Изд. Учитель - 2009.

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ИХ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ И ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Каширина О.М.,
педагог-психолог МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5 с УИОП г. Шебекино Белгородской области»

Переход на новые федеральные стандарты требует изменение системы преподавания в целом. Приоритетным направлением нового образования является развитие универсальных учебных действий обучающихся, что требует абсолютного новых подходов обучения и организации учебного процесса от педагогов. Современный педагог стал не просто учителем, обучающим основным учебным навыкам по предметам, но и наставником, воспитателем и самое главное учителем, развивающим творческий и интеллектуальный потенциал школьников. Активными помощниками для современного учителя в учебном процессе стали современные технологии. Педагоги активно используют в своей деятельности интерактивные доски, презентации, онлайн-уроки на различных цифровых платформах.

Следует отметить и личностные изменения нынешних обучающихся: активные пользователи Интернет-ресурсами и цифровыми технологиями, изменение возрастных психологических особенностей, потребностей и социальных установок. Все эти факторы требуют от современного учителя

идти в ногу со своими учениками, а иногда на один или два шага впереди, что влечет за собой систему непрерывного самообразования и саморазвития.

С учетом нововведений в системе образования и внедрения новых технологий в современной школе учитель вынужден значительно увеличить эмоционально-личностные затраты, чтобы справляться со всё увеличивающимся объемом и требованиями к качеству педагогической работы. Сегодня, мало быть специалистом в своей области предметных знаний. Нужно владеть инновационными и информационными технологиями, вести документацию не только в бумажном, но и в электронном вариантах, уметь строить отношения с родителями, учениками и коллегами. Многих из педагогов трудовая деятельность приводит к эмоциональному выгоранию, психопатологическим проявлениям и как следствие снижается мотивация педагога и качество труда. Чем опасен синдром эмоционального выгорания?

«Синдром эмоционального выгорания» - отрицательное воздействие профессиональной деятельности на личность в сфере человек-человек, проявляющееся в виде определенных изменений в поведении и состоянии человека. Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм), редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. Редукция профессиональных достижений – возникновение у педагогов чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Профессиональное выгорание – процесс постепенный. Первая стадия. Умеренные, недолгие, случайные признаки процесса. Все признаки и симптомы проявляются в легкой форме. Проявляется на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Обычно на эти

первоначальные симптомы мало кто обращает внимание. В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей специалиста первая стадия может формироваться в течение 3-5 лет.

Вторая стадия. Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности, нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний, повышенная раздражительность. Симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер и труднее поддаются коррекции. Человек может чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных. Для заботы о себе ему требуются дополнительные усилия. Время формирования данной стадии в среднем 5-15 лет.

Третья стадия. Собственно личностное выгорание. Хронические признаки и симптомы. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, ощущение постоянного отсутствия сил. Наблюдаются когнитивная дисфункция (нарушение памяти и внимания), нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями, личностные изменения. Возможно развитие тревожного, депрессивного расстройств. Соматические симптомы. Стадия может формироваться 10-20 лет.

С 2015 года МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 с УИОП г. Шебекино Белгородской области» является муниципальным ресурсным центром по работе с одаренными (высокомотивированными) обучающимися, что в свою очередь требует от учителей школы высокого уровня подготовки урочных и внеурочных занятий, самообразования и саморазвития. На базе школы систематически организуются семинары, открытые уроки и дополнительные занятия для одаренных (высокомотивированных) учеников не только своей школы, но и района. Все это требует больших эмоциональных

затрат, которые могут привести к эмоциональному выгоранию и психосоматическим заболеваниям, а в следствии снижению качества преподавания и личностного развития учителей.

В рамках психолого-педагогического сопровождения учителей МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5 с УИОП г. Шебекино Белгородской области» главной задачей является сохранение психологического и физиологического здоровья педагогов школы. Особое внимание уделяются вопросам профилактики синдрома эмоционального выгорания учителей. Систематически в школе педагогом-психологом проводятся мероприятия, направленные на профилактику эмоционального выгорания педагогов школы: семинар-практикумы, лекции, тренинговые занятия для педагогов, а также индивидуальные и групповые консультации по актуальным вопросам данной тематики (снижение нервно-психической напряженности, повышение стрессоустойчивости, профилактики стресса и др.).

С 2020-2021 учебного года на базе школы активно реализуется проект «Разработка и внедрение эффективной модели психолого-педагогического сопровождения педагогов» (АИС 10086967), разработанные специалистами ОГБУ «Белгородский региональный центр психолого-медико-социального сопровождения» психологические программы для педагогов в разные кризисные периоды: программа психолого-педагогического сопровождения педагогов «Удачный старт» - 1 год; программа психолого-педагогического сопровождения педагогов «Шаги к успеху» -5-10 лет; программа психолого-педагогического сопровождения педагогов «Второе дыхание» от 10-15 лет; программа психолого-педагогического сопровождения педагогов «Я профессионал» более 20 лет профессиональной деятельности.

В рамках реализации данных программ в психолого-педагогическом сопровождении участвуют 62 (100%) педагога школы. За время апробации психологических программ в разные кризисные периоды среди педагогического коллектива школы показали высокие результаты работоспособности, снижению роста психологических факторов

эмоционального выгорания педагогов, повышение мотивации к педагогической деятельности, в том числе развитию профессионального интереса, повышение мотивации к саморазвитию, личностному росту и творческому потенциалу.

Список используемых источников:

1. Андреева, И. Эмоциональная компетентность в работе учителя // Народное образование. - № 2, 2006.
2. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005.
3. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса: учебное пособие.
4. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога. - М.: Изд-во «Эксмо», 2005.

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГОВ

Ковалевская Н.П.,

педагог-психолог, социальный педагог

МБОУ «Великомихайловская СОШ Новооскольского района Белгородской области им. Г.Т. Ильченко»

Из каких же элементов слагается счастье?
Только из двух господа, только из двух:
спокойная душа и здоровое тело.
Михаил Булгаков

В последнее время одним из самых актуальных вопросов в современной школе является вопрос профилактики эмоционального выгорания педагогов. Особенно большое внимание уделяется данной проблеме в рамках реализации

программы «Доброжелательная школа». Ведь от того, как чувствует себя учитель, очень многое зависит: это и отношения в педагогическом коллективе с коллегами, и взаимоотношения с учениками, и конструктивное общение с администрацией школы.

Профессия учителя подбирает в свои ряды людей, как правило, ответственных, работоспособных, старательных, целеустремленных, трудолюбивых, стремящихся добиваться высоких результатов, жертвовать своим личным временем, работать с большой отдачей и часто вопреки своему здоровью.

К сожалению, высочайший темп работы, требования, которые выдвигает школа к современному учителю, условия, которые должен осваивать педагог, приводят к тому, что иногда наступает такой момент, когда кажется, что силы заканчиваются, желание работать с большой отдачей иссякает, а результат работы становится хуже.

Именно в этот момент наступает время задуматься о своем психологическом и эмоциональном здоровье. В словаре есть определение: эмоциональное здоровье – это состояние позитивного психологического функционирования. В него включается способность человека чувствовать себя хорошо вне зависимости от внешних обстоятельств [1].

Часто главным врагом психологического здоровья является психологическое, эмоциональное выгорание. Эмоциональное выгорание – весьма неприятное состояние, которое может незаметно подкрасться, медленно нарастать и в результате подарить самую настоящую депрессию и/или наградить букетом неприятных соматических и психологических симптомов. Проблему диагностики эмоционального выгорания заключают в том, что симптомы этого состояния весьма расплывчаты и часто списываются на усталость, нехватку сна, отдыха и т.д. Некоторые же, напротив, стараются усмотреть выгорание там, где его нет, упуская из виду реальный источник проблем [2].

Очень большую роль в решении этого вопроса и в оказании поддержки играет социально-психологическая служба школы. Важным составляющим работы является психологическая профилактика, которая позволяет педагогу понять, что здоровье не всегда приходит при помощи медицины. Большая его часть приходит от душевного спокойствия, мира в сердце и в душе. Оно приходит от смеха и любви. С этой целью можно проводить различные тренинги, просветительские беседы и семинары, групповые и индивидуальные консультации, в ходе которых можно знакомить педагогов с теоретическими вопросами, рассказывая о признаках эмоционального выгорания и путях его преодоления, о способах снятия психологического напряжения, релаксации и медиации, а также о естественных способах регуляции, которые педагоги могут использовать и дома, и на работе, таких как:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания;
- наблюдения за пейзажем за окном;
- рассматривание цветов в помещении, фотографий;
- «купание» в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Другим важным направлением работы с педагогами является формирование умений и навыков по сохранению и укреплению своего здоровья. Психологическая поддержка педагогов в ситуации эмоционального выгорания должна стать приоритетной линией в работе психолога с педагогами. Ее можно рассматривать в качестве фундамента, над которым потом могут вырастать другие компоненты работы.

В жизни каждого человека есть выбор: выбор друзей, выбор профессии, выбор поступков и мотивов поведения и укрепления своего психологического здоровья.

И очень часто от наших поступков зависит не только психологическое здоровье окружающих людей, но и нас самих.

На ум приходят слова одного мудреца, которого однажды спросили, что больше всего его изумляет. Он ответил: «Человек. Вначале он жертвует своим здоровьем для того, чтобы заработать деньги. Потом он тратит деньги на восстановление здоровья. При этом, он настолько беспокоится о своем будущем, что никогда не наслаждается настоящим. В результате он не живет ни в настоящем, ни в будущем… Он живет так, как будто никогда не умрет, а умирая, сожалеет о том, что не жил».

Список используемых источников:

Интернет-источники:

1. https://4brain.ru/blog
2. https://experimental-psychic.ru/diagnostika-ehmocionalnogo-vygoraniya/

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОХРАНЕНИЮ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И УКРЕПЛЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОУ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Малахова Н.А.,

педагог-психолог МБДОУ ДС №20 «Калинка»

Старооскольского городского округа

Боровенская А.В.,

воспитатель МБДОУ ДС №20 «Калинка»

Старооскольского городского округа

Люди разных профессий подвержены стрессам и, пожалуй, нет ни одного вида деятельности, где человек не испытывал бы нервно-психические нагрузки. В настоящее время выявлено, что наиболее подвержены синдрому психологического выгорания люди, вынужденные по роду своей деятельности осуществлять многочисленные и интенсивные контакты с другими людьми.

Однако, редкая профессия сравнится с педагогической по тем эмоциональным нагрузкам, которые ежедневно, ежесекундно испытывает ее носитель. Педагогическая деятельность насыщена различного рода факторами, связанными с возможностью повышенного эмоционального реагирования.

Неудивительно, что набольшее количество педагогов отличаются низкими показателями физического и психического здоровья. Эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы. Существует 3 стадии процесса «выгорания»:

1. Стаж работы от 3-х до 5 лет. Симптомы: забывчивость, повышенная раздражительность, утомляемость.
2. Стаж работы от 5 до 15 лет. Симптомы: снижение интереса к работе и общению.
3. Стаж работы от 10 до 20 лет. Симптомы: полная потеря интересов, постоянное отсутствие сил и нежелание общаться и видеть кого-либо.

По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьезной опасности. Что, в свою очередь, отрицательно влияет на всех участников образовательного процесса.

Неблагополучие психологического здоровья, деформация личности педагога, проявление синдрома выгорания самым непосредственным образом влияют и на профессиональную состоятельность педагога, и на здоровье детей. Психологическое здоровье педагогов является необходимым условием для работы с детьми. Нездоровый педагог не может обеспечить ребёнку необходимый уровень внимания, индивидуальный подход. Он не может заниматься и воспитанием культуры здоровья, так как в этой работе необходим личный пример. Таким образом, проблема сохранения и

укрепления здоровья педагогов является одной из приоритетных и актуальных задач в работе педагога- психолога ДОУ.

Именно поэтому в нашем детском саду был создан клуб для педагогов «Единство и гармония».

Цель клуба: Укрепление психического здоровья педагогов через овладение ими способами психической саморегуляции и активизацию личностных ресурсов. Сплочение коллектива и формирование благоприятного микроклимата.

Задачи клуба:

- познакомить педагогов с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики;
- обучить способам психической саморегуляции;
- снизить уровень психического выгорания и эмоционального напряжения;
- формировать благоприятный психологический климат внутри коллектива;
- способствовать осознанию каждым сотрудником своей роли в коллективе;
- развивать умение работать в команде;
- способствовать сплочению коллектива.

На начальном этапе работы клуба было организовано:

- проведение мониторинга заболеваемости сотрудников;
- оценка уровня психоэмоциональной сферы педагогов;
- изучение микроклимата в коллективе;
- разработка программы по профилактике эмоционального выгорания педагогов;
- составление плана мероприятий по созданию условий сохранения здоровья работников.

В рамках работы клуба каждое полугодие педагогом- психологом проводится диагностика педагогов по следующим направлениям:

– анкетирование по методике В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание»;
– диагностика уровня развития малой группы;
– тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова);
– анкетирование по изучению микроклимата в коллективе.

Данные, полученные в ходе обследования, позволили выработать эффективную стратегию работы не только с коллективом в целом, но и с каждым педагогом отдельно. Каждую неделю педагоги приглашаются в комнату психологической разгрузки, где проводится индивидуальная работа с педагогом-психологом, направленная на снижение психоэмоционального напряжения и восстановление внутреннего ресурса. Именно здесь педагоги могут приоткрыть дверцу своего внутреннего мира, лучше понять себя и свои желания, отдохнуть и отвлечься от суеты и проблем, с помощью терапевтических сказок, релаксации, световой песочницы, кинетического песка или арт-терапии.

Также ежемесячно проводятся дни психологической разгрузки, основными задачами которых являются: сплочение коллектива, улучшение эмоционального состояния, снижение мышечного и эмоционального напряжения, повышение стрессоустойчивости, изучение техник саморегуляции, оздоровление организма.

В рамках работы клуба «Единство и гармония» был разработан проект «Здоровый педагог», целью которого стало сохранение и укрепление не только психологического, но и физического здоровья педагогического коллектива через активные виды деятельности. Для достижения этой цели были организованы занятия аэробикой 2 раза в неделю, также, организовали зону комфорта в зимнем саду, где у педагогов появилась возможность пообщаться, выпить фиточай и поделиться рецептами здорового питания.

Таким образом, организация работы по сохранению благоприятного психологического климата и укреплению физического здоровья работников,

в тесном взаимодействии с педагогом-психологом детского сада, показала хорошие результаты и будет продолжена в дальнейшем.

Список используемых источников:

1. Кузнецова, Е.В., Костяева, Н.А. Взаимодействие в коллективе. Семинар-практикум /Психолог в школе/ №11-12, 2016г.
2. Маслова, В.А. Синдром профессионального выгорания как результат хронического стресса /Психолог в школе/ №1, 2016г.
3. Суходольская, О.В. Профилактика профессионального выгорания. Психологический тренинг для учителей /Психолог в школе/ №2, 2017г.
4. Доброжанская, Т.О. «Как сплотить педагогов в начале года» / Справочник педагога-психолога/ №8, 2016г.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В НАЧАЛЕ ТВОРЧЕСКОГО ПУТИ

Смородинова В.А.,

старший воспитатель МБДОУ «Головчинский детский сад комбинированного вида «Солнышко»

Асташова О.В.,

педагог-психолог МБДОУ «Головчинский детский сад комбинированного вида «Солнышко»

Жизнь не стоит на месте, сегодня, любое общество всегда находится в состоянии развития, инноваций и реформирования. Введение любых инноваций в размеренное течение жизни для многих людей, в том числе и педагогов, сопровождается состоянием психоэмоционального дискомфорта. А в связи с введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования инновации стали неотъемлемой частью при организации образовательного процесса.

Вопрос о повышении профессиональной и личностной зрелости педагога вызывает неослабевающий интерес у представителей общественности. Общество не удовлетворяет нынешнее состояние образовательного процесса и поэтому преподаватель должен быть настоящим профессионалом. Каждый педагог обязан осознавать необходимость повышения своей общечеловеческой и педагогической компетенции, профессионального самосознания. «Под педагогической компетентностью понимается гармоничное сочетание знания предмета, методики и дидактики преподавания, умений и навыков (культуры) педагогического общения, а также приемов и средств саморазвития, самосовершенствования, самореализации» [3].

На одной ступени с компетентностью педагога стоит психологическое здоровье и благоприятный климат в педагогическом коллективе. Важно, чтобы у педагогов родилась внутренняя установка и стремление к развитию и профессиональному росту, желание создавать новое.

Проведя, всесторонний анализ воспитательно-образовательного процесса и потенциальных профессиональных и творческих возможностей педагогов детского сада, мы выяснили, что именно молодым педагогам необходима своевременная методическая и психологическая помощь. Необходимо создавать условия для личностного роста молодого педагога. На наш взгляд оптимальные условия – это деловой, творческий эмоционально-психологический климат в педагогическом коллективе.

Для поддержки молодого специалиста в нашем ДОУ была создана «Школа молодого педагога», целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Заседания проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов начинающих педагогов**.** В рамках «Школы молодого педагога» реализуется авторская программа методического сопровождения и психологической поддержки молодых педагогов, пришедших на работу в дошкольную образовательную организацию «Рука в руке». Цель программы – это создание благоприятных

условий для формирования социально-психологического климата в дошкольных образовательных организациях.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

- выявление особенностей социально-психологического климата в педагогическом коллективе;
- формирование чувства принадлежности к коллективу;
- повышение самооценки;
- формирование позитивного отношения к коллегам;
- развитие основных умений и навыков при работе в дошкольной организации.

Программа «Рука в руке» состоит из 4 блоков: диагностический, развивающий, профилактический и контрольно-диагностический блоки программы ориентированы на молодых педагогов, пришедших в ДОО, на развитие их психолого-педагогической компетентности в вопросах межличностного взаимодействия с воспитанниками, педагогическим коллективом, сотрудниками, администрацией ДОО.

Блок 1. Диагностический. Психодиагностический инструментарий названного блока позволяет выявить уровень социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации, увидеть факторы, влияющие на снижение уровня благоприятности социально-психологического климата в коллективе, а, следовательно, позволяет избежать конфликтов между членами коллектива. Методики подобраны с целью индивидуального и группового обследования членов коллектива. В тоже время диагностический блок осуществляет контроль эффективности проведённых мероприятий психопрофилактического и развивающего блоков программы. Осуществление педагогом-психологом изучения особенностей психологического климата в коллективе, уровня сплоченности:

- Методика оценки уровня психологического климата в коллективе (А.Н. Лутошкин)

– Определение индекса групповой сплочённости СИШОРА
– С целью выявления индивидуально-характерологических характеристик применяется тест для молодого педагога на определение его педагогической стрессоустойчивости.

Блок 2. Развивающий. Данный блок представлен программой занятий, рассчитанных на 7 (8) встреч. Регулярность занятий – 1 раз в неделю. Продолжительность занятий – 60 - 80 минут. Количество участников – до 12 человек.

Цель: профилактика дезадаптации молодого педагога; оптимизация уровня благоприятности социально-психологического климата в ДОО; создание условий для профессионального роста.

Каждое занятие строится по определённой структуре:

– Ритуал приветствия (используется для сплочения группы участников, для создания атмосферы доверия и принятия).
– Основная часть (информация по теме, выполнение упражнений, игр, поиск путей решения заявленной проблемы, обсуждение содержания сказки, раскрашивание мандалы).
– Подведение итогов, рефлексия (две оценки: эмоциональная (понравилось – не понравилось, было хорошо – было плохо и почему) и интеллектуальная (что понял, что осознал).

Обязательная часть каждого занятия программы - прием обратной связи (рефлексия). Здесь участники группы через свои ощущения делают вывод по содержанию занятия, развивают умение слушать и слышать коллегу, анализировать свои действия и действия коллег. Что способствует развитию навыка работы в группе, умению находить компромисс.

Блок 3. Профилактический. Данный блок представлен информационно-просветительскими материалами, которые могут быть использованы педагогом-психологом при индивидуальной и групповой формах работы с педагогами.

Блок 4. Контрольно-диагностический. Осуществление педагогом-психологом повторного изучения уровня психологического климата в педагогическом коллективе, повторного определения уровня стрессоустойчивости молодого педагога, определение индекса групповой сплочённости в соответствии с психодиагностическим инструментарием.

Реализация программы «Рука в руке» способствует повышению профессиональной и личностной зрелости педагога, при адаптации к новым условиям, при профилактике «эмоционального выгорания».

Молодой педагог должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников, и тогда он будет уверен в себе и правильном выборе профессии.

Мы с тобою всё преодолеем,
Вместе мы сильнее в сотни раз…
Все преграды обойти сумеем,
Крепко-крепко за руки держась…
Елена Даниэльянц

Список используемых источников:

1. Актуальные проблемы современного образования: развитие, здоровье, эффективность. Сборник статей VII Международной научно-практической конференции. / Под ред. Митиной Л.М. – М.: ПИ РАО, МГППУ, 2011.
2. Асмаковец, Е.С. Эмоциональная гибкость как ресурс стрессоустойчивости учителя // Актуальные проблемы современного образования: развитие, здоровье, эффективность. Материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. М.: Пи Рао, МГППУ, 2011.
3. Водопьянова, Н.Е. «Синдром выгорания: диагностика и профилактика: монография» / Спб.: Питер, 2008. – 336 с.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ РАЗВИТИЯ РЕФЛЕКСИИ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ДОУ

Спирина Е.А.

педагог-психолог МБДОУ д/с №17 г. Белгород

Современное образование находится на этапе перехода к гуманистической образовательной парадигме, в рамках которой предъявляются новые требования к личности и профессионализму педагога.

Образовательные программы дошкольного образования ставят своими задачами развитие детей с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей на основе индивидуального подхода в период дошкольного детства.

Для решения этих задач очень важен уровень профессионализма педагогов, что, в свою очередь, требует того, чтобы деятельность педагогов носила рефлексивный характер, т.е., чтобы её построение шло не по заранее заданному алгоритму без учета конкретной ситуации, а на основе обратной связи, с учетом реакций, отношений и индивидуальных особенностей детей.

Анализ современных программ обучения педагогов показал, что в них акцентируется освоение педагогами действий педагогической профессии, а также методик обучения. В методиках обучения отражается логика представления предметной области, а не возможности построения действий педагога на основе учёта возможностей конкретного ребёнка. Поэтому была выявлена необходимость наглядного построения структуры рефлексивного педагогического действия и способов её реализации, как условия развития.

В ходе изучения рефлексивности педагогов, были выявлены следующие особенности (Рис. 1):

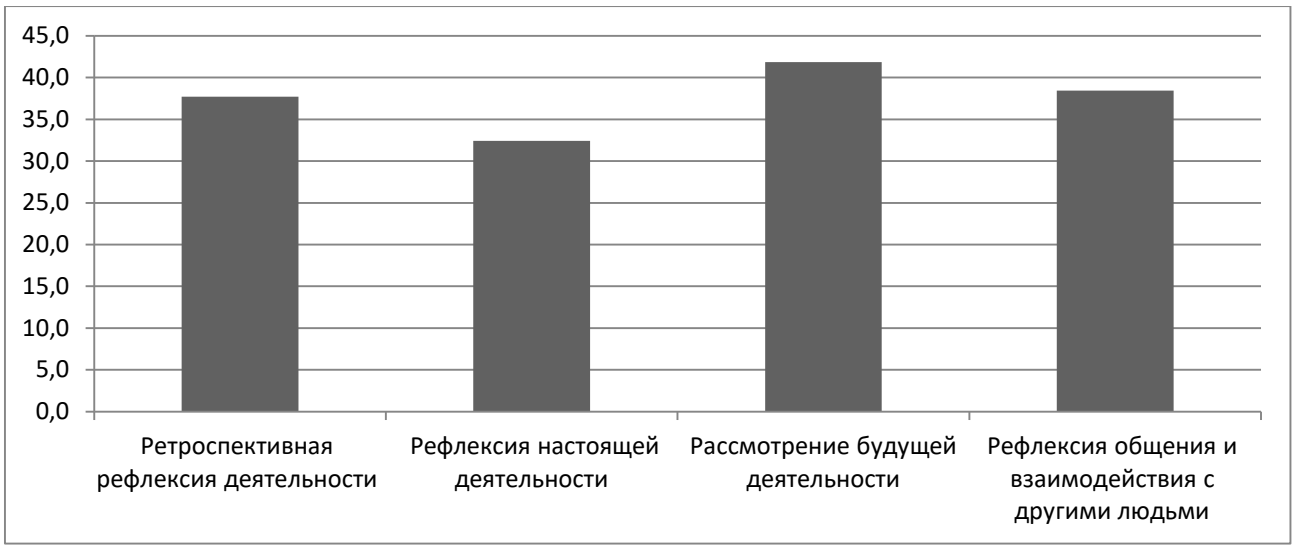

Рис.1. Показатели рефлексивности личности педагогов (баллы)

На Рис.1 мы видим, что наиболее рефлексивную позицию педагогические работники проявляют по отношению к рассмотрению будущей деятельности. А меньше всего рефлексируют по поводу уже проведённой, и тем более настоящей деятельности. Детальный анализ полученных данных выявил необходимость совершенствования работы по вопросам обеспечения психологической безопасности образовательной среды, как фактора совершенствования системы психолого-педагогического сопровождения посредством поиска новых форм и эффективных методик работы с участниками образовательного процесса.

Было принято решение о разработке развивающей психолого-педагогической программы повышения уровня профессиональной компетентности педагогов посредством развития рефлексии личности.

Целью программы определено: сохранение и усовершенствование психологической безопасности образовательной среды в ДОУ путём повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в конкретных областях профессиональной деятельности, посредством развития рефлексии личности.

Программа направлена на решение **задач**:

– формирование положительного отношения педагогов к развитию рефлексии;

– способствовать развитию мотивации педагогов к ретроспективной рефлексии и рефлексии настоящей деятельности, как условия саморазвития;
– повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в конкретных областях профессиональной деятельности.

Теоретико-методологические основы программы:

Исследование основано на фундаментальных положениях: теории личности как рефлексирующего субъекта жизненного пути (Б.Г. Ананьев [2], К.А. Абульханова [1], Л.И. Анцыферова [3], С.Л.Рубинштейн [10]); положения культурно-исторической концепции о законах развития (Л.С. Выготский, В.П. Зинченко [4], и др.), в частности об опосредствовании знаково-символическими образованиями психического развития; теории психологии рефлексии, фокусирующиеся на развитии субъектности (А.С. Огнев [8], В.А. Петровский [9], А.В. Карпов [6], В.И. Слободчиков [11]); идеи о рефлексивных механизмах осмысленности жизни (В.В. Знаков [5], Д.А. Леонтьев [7]).

Предполагаемая востребованность данной программы обусловлена наличием общей тенденции на сохранение и совершенствование психологической безопасности образовательной среды в ДОО, путём повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в конкретных областях профессиональной деятельности посредством развития рефлексии личности.

Дальнейшая разработка и апробация программы позволит сохранить и усовершенствовать психологическую безопасность образовательной среды в ДОУ.

Список используемых источников:

1. Абульханова-Славская, К.А. О субъекте психической деятельности: методологические проблемы психологии [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – Наука, 1973. – 288 с.

2. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. - М.: Наука, 1977. – 379 с.
3. Анцыферова, Л.И. Психология формирования и развития личности [Текст] / Л.И. Анцыферова // Человек в системе наук. М., 1989. - С. 426-433.
4. Зинченко, В.П. Миры сознания и структура сознания [Текст] // Вопросы психологии. – 1991. – Т. 25. – С. 15-37.
5. Знаков, В.В. Психология понимания и нарративная психология [Текст] /В.В. Знаков //Учен. зап. каф. общ. психол. МГУ. Вып. 1 /под общ. ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. – С. 37-44.
6. Карпов, А.В. Роль личностной и социальной рефлексивности в успешной реализации управленческих функций [Текст] / А.В. Карпов, Е.В. Маркова // Вестник ЯГУ им. П.Г. Демидова. 2012. № 3. – С. 104-108.
7. Леонтьев, Д.А. Внутренний мир личности [Текст] / Леонтьев, Д.А. // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб., - 2000. – С. 372-377.
8. Огнев, А.С. Теоретические основы психологии субъектогенеза [Текст] / А.С. Огнев. – 1997. – 121 с.
9. Петровский, В.А. Субъектность: новая парадигма в образовании [Текст] //Психологическая наука и образование. – 1996. – Т. 1. – №. 3. – С 100-109.
10. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. [Текст] / С.Л. Рубинштейн. - М., СПб и др.: изд-во «Питер», 2003. – 508 с.
11. Слободчиков, В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития [Текст] // Вопросы психологии. – 1991. – Т. 2. – С. 37-49.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАК ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Трунова И.Г., Лашина Ю.В.,

педагоги-психологи МБДОУ ДС№44 «Золушка»

Старооскольского городского округа

Метафорические ассоциативные карты (МАК) – это набор картинок величиной с игральную карту или открытку, которые изображают людей, их взаимодействие, жизненные ситуации, пейзажи, животных, предметы быта, абстрактные картины. Представленные образы – наглядные метафоры ценностей, страхов, желаний человека. Они ассоциативно связаны с его внутренним опытом. Некоторые колоды содержат слова или изображения и отдельно карты со словами к ним.

Метафорические ассоциативные карты широко применяются в консультировании, коррекционной, профилактической работе, в групповой и индивидуальной форме. Вы можете использовать их еще и как дополнительный метод при психологической диагностике, сочетая с любыми тестами в зависимости от проблемы.

В своей работе мы применяем колоды карт «Дерево, как образ человека», авторы Г. Кац, Е. Мухаматулиной. Данные колоды можно использовать в профилактике по укреплению психологического здоровья сотрудников дошкольного учреждения.

Как эффективный метод гармонизации личностной сферы зарекомендовал себя метод проективных карт, используемый нами в процессе тренингов с педагогами. Приводим сценарий тренинга стрессоустойчивости для сотрудников.

Цель тренинга: снять эмоциональное напряжение, усталость в рамках профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Материалы: набор метафорических ассоциативных карт «Дерево как образ человека» Г. Кац, Е. Мухаматулиной (включает 80 карт с изображениями и 32 карты со словами); набор позитивных карт-картинок (можно составить из разных колод). Музыкальное сопровождение: звуки леса.

Комментарий. Образ дерева люди часто используют для того, чтобы метафорически донести до других особенности своего состояния. Данная метафора – огромное поле для размышления о человеке вообще и о себе в частности: каким я вижу себя, как оцениваю, как чувствую себя в данный момент, какими силами располагаю.

Упражнение «Я – такое дерево».

Инструкция педагогам: Рассмотрите карты с изображением деревьев. Выберите дерево, про которое вы сможете сказать: «Это я». Прокомментируйте свой выбор. Ответьте на вопрос: «А каким деревом вы хотели бы быть?».

Упражнение «Я садовником родился».

Цель: проанализировать свой профессиональный путь.

Инструкция педагогам: Выберите три карты, которые отражают этапы вашего профессионального становления: карта 1 – «Каким воспитателем я была в начале профессионального пути»; карта 2 – «Какой воспитатель я сейчас»; карта 3 – «Каким воспитателем я хочу быть». Покажите свои карты группе, прокомментируйте свой выбор.

Техника «Расширение рисунка».

Инструкция педагогам: Положите каждый свою карту №3 в центре чистого листа. Продолжите изображение так, чтобы весь лист был заполнен. (*Релаксационная музыка звуки леса*.). Примечание. Техника помогает педагогам ослабить тревогу, защиту, дает чувство контроля над ситуацией, как следствие – осознание себя в профессии растет.

Упражнение «Подарок/пожелание соседу». Каждый педагог вслепую вытягивает из колоды позитивных карт-картинок одну карту. Исходя

из картинки, делает подарок (говорит комплимент, пожелание) любому участнику тренинга.

Рефлексия: педагоги продолжают предложения:

- главная мысль нашей встречи – …
- настроение нашей встречи – …
- слово нашей встречи – …
- итог нашей встречи – …

Таким образом, в своём арсенале педагогу-психологу необязательно иметь десяток разных метафорических карт, а достаточно 3-4 колоды, но уметь применять в работе, как с педагогами, так и с детьми.

Список используемых источников:

1. Кац, Г., Мухаматулина, Е. Метафорические карты: Руководство для психолога. – 6-е изд. – М.: Генезис, 2016.
2. Коммуникативная компетентность педагога ДОУ: семинары-практикумы, тренинги, рекомендации/ авторы составители: А.В. Ненашева, Г.Н. Осинина, И.Н. Тараканова. – Волгоград: Учитель, 2014. – 143с.
3. Ушакова, Т. Метафорические карты: Работа с педагогами и родителями. – М.: Генезис, 2016.

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Антонова Э.А.,
педагог-психолог МБДОУ ДС №4 «Василёк»
Старооскольского городского округа

Венгер А.Л. отмечал, что «в дошкольном возрасте преодоление неблагоприятных психологических синдромов достигается, главным образом, благодаря перестройке взаимоотношений ребенка с родителями и воспитателями». Поэтому они и становятся основным объектом психологического воздействия. Это воздействие осуществляется в форме психологического консультирования [2, с. 63].

Психологическое консультирование в условиях детского сада, как отмечает психолог Марцинковская Т.Д., представляет собой «систему коммуникативного взаимодействия психолога с лицами, нуждающимися в психологической помощи рекомендательного характера». Психолого-педагогическое консультирование направлено на практическое решение важнейшей задачи возрастной психологии – систематического контроля за ходом психического развития детей. Особенность такого консультирования в том, что психолог ориентируется одновременно на двух субъектов – ребенка и взрослого (родителя, педагога).

Любой вид работы педагога-психолога ДОУ направлен на обеспечение психологического благополучия ребенка. И работа с педагогами не является здесь самоцелью. Она является необходимой и важной частью его профессиональной деятельности, обуславливающей неразрывную взаимосвязь развития ребенка с окружающими его людьми, прежде всего,

с теми, кто несет ответственность за его воспитание и обучение. Их проблемы рассматриваются только в связи с проблемами детей, а не сами по себе.

Специфика психологического консультирования педагогов заключается в том, что необходимо понятно и доступно для педагога объяснить особенности развития ребенка, включая описание его сильных и слабых сторон и способов компенсации трудностей (например, появления неадекватных поведенческих реакций). Консультирование педагогов предполагает активную позицию консультируемого, совместную проработку имеющихся затруднений и поиск оптимальных способов решения. Педагог рассматривается как союзник психолога, сотрудничающий с ним в процессе решения вопросов воспитания и личностного развития дошкольников. Сотрудничество педагогов и психолога – форма деятельности, направленная на создание эффективных средств информационного обмена, выработки общей позиции, совместного плана действий.

В психологическом консультировании педагогов можно выделить ряд принципов, на которых основано это сотрудничество:

1) равноправное взаимодействие психолога и педагога;
2) формирование у педагога установки на самостоятельное решение проблем, т.е. снятие установки на «готовый рецепт»;
3) распределение профессиональных функций между педагогами и психологом;
4) принятие участниками консультирования ответственности за совместные решения.

Но одной из главных особенностей при обращении педагога к психологу является то, что педагог приходит с запросом в виде жалобы в той или иной ситуации:

- нарушение психосоматического здоровья или поведения детей (энурез, страхи и др.);
- отставание в интеллектуальном или личностном развитии воспитанника;

– индивидуальные психические особенности (сверхактивность, медлительность ребенка и др.);
– особенности взаимоотношения с детьми (потеря контакта, близости, понимания и др.);
– объективные обстоятельства (развод родителей, разлука и т.д.);

Психологу, как специалисту, важно понять запрос педагога.

В моей работе чаще всего встречаются следующие виды запросов, выраженных в просьбе:

– об эмоциональной и моральной поддержке («Я прав, не правда ли?», «Мое решение правильно, не правда ли?»);
– о содействии в анализе («Я не уверен, что правильно понимаю эту ситуацию, не поможете ли мне разобраться?»);
– об информации («Что известно об этом?»).
– об обучении навыкам («У меня это не получается, научите»);
– в оказании влияния на ребенка («Помогите ему избавиться от этих страхов», «Помогите ему научиться общаться с ребятами», «Сделайте его более послушным»).

В психологической практике дошкольного учреждения наиболее востребованными являются консультации педагогов по индивидуальным проблемам с воспитанниками и родителями (конфликты, страхи, психологические травмы, проблемы межличностных отношений). Менее востребовано профконсультирование (повышение работоспособности, определение цели дальнейшего профессионального и образовательного маршрута).

По моему мнению, психологическое консультирование не должно ограничиваться рамками беседы только с педагогом, а должно корректироваться с привлечением всех участников образовательного процесса (детей, родителей, администрации учреждения). Только совместными усилиями и формированием психолого-педагогическо-воспитательной деятельности можно добиться формирования здоровой, всесторонне развитой личности.

Список используемых источников:

1. Немов, Р.С. Основы психологического консультирования: Учебник для студентов педвузов – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 394 с.
2. Венгер, А.Л., Психологическое консультирование и диагностика: практическое руководство. Часть 1,2/А.Л. Венгер. - М.: Генезис, 2001.-160 с.
3. Марцинковская, Т.Д. Детская практическая психология: учебник для студентов вузов, обучающихся по педагогическим специальностям – М.: Гардарики, 2000. - 255 с.

ЗНАЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ

Бидоленко Н.А.,

педагог- психолог МБДОУ д/с № 35 г. Белгорода

Несмотря на то, что в настоящее время инклюзия одно из основных направлений государственной политики в области образования в нашей стране, проблема психологической готовности педагогов к работе с детьми с ОВЗ имеет место в образовательном процессе. Барбарук Е.А. отмечает, что «внедрение инклюзивного подхода в образовании детей с ОВЗ сталкивается не только с трудностями создания так называемой «безбарьерной среды», но, прежде всего, с проблемами социального свойства…» [1, С. 272].

Педагог должен воспитывать и обучать всех детей, и нормально развивающихся, и детей с ограниченными возможностями здоровья, как это указано в профессиональном стандарте «Педагог». Теперь уделять внимание необходимо индивидуальному подходу к каждому ребенку, и вести педагогический процесс только по традиционной программе педагогу будет недостаточно. В этой ситуации актуальным стал вопрос профессиональной

компетентности педагогов, их подготовки к педагогической деятельности в воспитании и обучении воспитанников и учащихся, в условиях инклюзивного образования, считает А.И. Жилина [3, С. 38].

Невзирая на наличие большого числа трудов, которые посвящены совершенствованию педагогического мастерства педагогов и определению факторов их личностного и профессионального развития, вопросы, касающиеся психологической готовности педагогов к работе с детьми с ОВЗ остаются в образовательном процессе на первом плане.

Данной проблеме в последние годы было посвящено большое множество диссертационных исследований, которые раскрывали вопросы:

- инклюзивной компетентности;
- этапов формирования готовности педагогов к работе с детьми с ОВЗ;
- особенностей подготовки педагогов к инклюзивной деятельности;
- влияния инклюзивного процесса на социализацию детей с ОВЗ.

Тем не менее, как считает В.В. Нестерова, в этих исследованиях мало рассматриваются и исследуются профессиональные проблемы педагога, работающего с детьми с ОВЗ и столкнувшегося с проблемами обучения таких детей. Нерешенными остаются вопросы психологической готовности педагогов образовательных учреждений к обучению и воспитанию, а также профессионального выгорания.

Педагоги должны уметь подобрать оптимальную коррекционно-развивающую работу с детьми с ОВЗ, одновременно ведя педагогический процесс с нормально развивающимися воспитанниками. Следует помнить о том, что большое внимание необходимо уделить именно индивидуальному подходу к каждому ребенку, зная его психолого-педагогические особенности.

Учитывая вышеизложенное, при подготовке педагогов в условиях инклюзивного образования необходимо развивать у них способность решать профессиональные задачи, которые стоят перед ними в процессе включения детей с ОВЗ в совместную образовательную среду с нормально развивающимися детьми. Раскрывая сущность содержания подготовки

педагогов в работе с инклюзией Д.Ф. Ильясов, Л.Г. Махмутова, М.И. Солодкова видят ее как совокупность практических умений и навыков ведения педагогического инклюзивного процесса. [4, С. 37].

Обзор литературы по данной проблеме позволил нам прийти к выводу, что подготовка педагогов к инклюзивному образованию рассматривается как персонифицированный и непрерывный процесс развития их профессиональной компетентности, направленный на достижение гуманистических целей и становление педагогических ценностей, в результате чего у педагогов формируется способность решать профессиональные задачи в области инклюзивного образования.

Структура психологической готовности была определена на основе структуры готовности Д.В. Воробьевой, которая представляет ее «следующими взаимосвязанными компонентами: мотивационным, когнитивным, операционно-деятельностным, ценностно-смысловым» [2, С.121].

Проанализировав данные компоненты, под психологической готовностью педагогов ДОУ к работе с детьми с ОВЗ, нами стала рассматриваться совокупность компонентов, способствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности педагога в инклюзивном образовании, таких как когнитивный, включающий объем специальных и психолого-педагогических знаний; технологический, включающий определенный уровень педагогических умений и навыков в работе с детьми с ОВЗ, мотивационный, обуславливающий положительное отношение к педагогической деятельности с детьми с ОВЗ и личностный, включающий педагогическую толерантность как профессионально-значимое для работы с детьми с ОВЗ свойство личности.

Нами были выбраны интерактивные методы, такие как тренинг, семинар-практикум, деловая игра с содержанием, направленным на обучение инклюзивной деятельности в образовательном процессе ДОУ, так как они способствуют мотивации к профессиональной деятельности, самообразованию, личностному и профессиональному росту, повышению

уровня активности, развитию навыков рефлексии и являются необходимым условием для становления компетенций.

Список используемых источников:

1. Борбарук, Е.А. Готовность современной школы к реализации инклюзивного подхода в образовании /Е.А. Борбарук // Молодой ученый. - 2017. - № 8.- С. 272-275.
2. Воробьева, Д.В. Понятие психологической и профессиональной готовности педагогов в работе с детьми с ОВЗ в инклюзивной /Д.В. Воробьева// Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. X междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: 2011. –С.119-125.
3. Жилина, А.И. Принципы государственной политики по подготовке педагогических кадров нового типа при широком понимании инклюзивности / А.И. Жилина // Инклюзивное образование: проблемы совершенствования образовательной политики и системы: Материалы международной конференции. — Санкт-Петербург.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. — С. 38–41.
4. Назарова, Н.М. Интегрированное (инклюзивное) образование: генезис и проблемы внедрения/Н.М. Назарова // Социальная педагогика. - 2010. - № 1. - С. 35-39.

ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЗАДАЧ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

Рубинская Е.В.,

педагог-психолог, МБДОУ Волоконовского детского сада №4 «Теремок» Волоконовского района Белгородской области

В числе основных задач тематического Года «Спорт. Здоровье. Долголетие» и в рамках реализации региональной Стратегии

«Доброжелательная школа» в нашем детском саду была принята «Комплексная программа психологического сопровождения педагогов дошкольных образовательных организаций с целью профилактики проявлений агрессии, насилия и формированию благоприятного психологического климата в образовательной среде». Проведена большая практическая работа по профилактике и просвещению педагогов с целью повышения психолого-педагогической компетентности педагогического коллектива.

Педагог-психолог, проводя индивидуальную диагностику и консультирование педагогов, обратила внимание на участившиеся нервные срывы, нарастающий негативизм, постоянное чувство вины и неудачи, обидчивость, раздражительность, депрессии, психосоматические расстройства у воспитателей.

Многие исследования доказывают, что для значительного числа педагогов характерны эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности, напряженность. По мнению Е. С. Асмаковец, отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье, обуславливают высокую напряженность, агрессивную самозащиту, подавляют творческую активность.

Одним из показателей профессиональной дезадаптации педагогов является так называемый «эффект эмоционального сгорания» (термин появился в середине 70-х годов 20 века в результате исследований Х. Дж. Фрейденберга). [2]

Чтобы помочь предотвратить начинающийся синдром профессионального выгорания, педагогом-психологом были приняты меры по просвещению педагогов. Информация по данному направлению

доносилась во время проведения семинаров, а также была выставлена на стендах и сайте организации: «Эмоциональное выгорание педагогов», «Признаки профессиональной деформации», «Стратегии помощи самому себе».

С целью узнать свои неэффективные модели поведения была организована психодиагностика педагогического коллектива. После изучения особенностей личности педагогов и педагогической деятельности, были организованы регулярные встречи с педагогическим коллективом (один раз в месяц). Тренинги рассчитывались как на специалистов, так и на воспитателей, кому может грозить эмоциональное выгорание. На этих занятиях мы учились не только определять свое настоящее состояние, но и подбирать те психологические приемы, которыми можно пользоваться самостоятельно. А заодно, и научиться помогать коллегам по работе, друзьям и близким.

Подобные тренинги и семинары помогли получить ответы на такие вопросы, как:

- высокие требования к себе и к окружающим - это хорошо или плохо?
- что делать, когда работа приедается и становится скучно?
- почему я болею?

В результате совместной работы педагога-психолога и профсоюзного комитета образовательного учреждения, во время индивидуальных занятий с профсоюзным активом и групповых с членами Профсоюза были получены навыки, необходимые в профессиональной деятельности как воспитателям, узким специалистам, руководителям образовательных учреждений, так и самим педагогам-психологам. Психолого-педагогическое сопровождение участников образовательной среды было посвящено охране и укреплению здоровья, целенаправленному формированию среди членов Профсоюза потребности в здоровом, активном образе жизни, занятиям физической культурой и массовым спортом в целях повышения качества и продолжительности жизни.

Педагогом-психологом нашего детского сада велась целенаправленная работа по реализации «Плана совместной работы с профсоюзной организацией» с использованием различных методов: упражнения, ролевой игры, психологической игры, тренинга, «круглого стола».

Во время совместных мероприятий по сплочению педагогического коллектива и сохранению психического и физического здоровья педагоги получили следующие умения и навыки:

- научились приёмам самостоятельной помощи в стрессовой ситуации;
- умению рассчитывать и распределять все свои нагрузки;
- проще относиться к конфликтам, особенно мелким и не принципиальным;
- знать свои особенности, чтобы уметь переключаться с одного вида деятельности на другой.

Список используемых источников:

1. Духовный кризис: Когда преобразование личности становится кризисом / Под ред. С. и К. Гроф. – М., 2000.
2. Митина, Л.М., Асмаковец, Е.С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. / Митина Л.М., Асмаковец Е.С. М. - «Флинта», -2001. С.413.
3. Психология здоровья. – СПб., 2000.
4. http://volteremok.ucoz.ru/index/profsojuz/0-39