

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Рощинская средняя общеобразовательная школа»

**Программа психологического сопровождения педагогов МБОУ
«Рощинская СОШ» с целью формированию благоприятного
психологического климата в образовательной среде**

Педагогический коллектив – достаточно сложная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами, характерами, с разным темпераментом. В ходе работы, в ходе профессионального взаимодействия неизбежно могут возникать различные сложности, разногласия, иногда складываются даже конфликтные ситуации.

Как сделать так, чтобы работа в трудовом коллективе педагогов приносила радость, профессиональное удовлетворение, способствовала личностному и профессиональному росту педагогов и обучающихся? Как сделать так, чтобы профессиональное сообщество способствовало формированию педагога-профессионала, перед которым ставятся очень четкие задачи в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, в рамках реализации профессионального стандарта педагога?

Конечно, ответить однозначно на эти вопросы невозможно. Однако, на наш взгляд, формирование благоприятного психологического климата коллектива, создание атмосферы психологической безопасности в учреждении выступает той основой, на которой строится весь образовательный процесс.

Под психологической безопасностью мы понимаем состояние образовательной среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии, способствующее удовлетворению потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную значимость среды и обеспечивающее оптимальное личностное развитие включенных в нее участников (Баева И.А.).

Психологическая безопасность личности неотделима от психологической безопасности среды – в совокупности это дает возможность устойчивого развития и нормального функционирования человека, повышает его сопротивляемость негативным внешним и внутренним воздействиям.

Основная причина психологической травмы – психологическое насилие. Подход к проблеме психологической безопасности образовательной среды школы как защищенности от психологического насилия в межличностных отношениях и условиях среды предполагает учет всех факторов, имеющих отношение к образовательному процессу, и включение всех его субъектов.

Психологическое насилие – это любое действие или бездействие по отношению к ребенку, в результате которого нарушается его здоровье и социальное благополучие, создаются условия, мешающие физическому или психическому развитию, ущемляются его права и свободы.

Психологическое насилие может иметь следующие формы:

- открытое неприятие и постоянная критика (ребенка, коллеги, родителя)
- оскорбление или унижение его человеческого достоинства
- угрозы в адрес (ребенка, коллеги, родителя)

- преднамеренная физическая или социальная изоляция (ребенка, коллеги, родителя)
- предъявление к нему требований, не соответствующих возрасту или возможностям
- ложь и невыполнение обещаний
- грубое физическое воздействие, вызвавшее психическую травму.

Следует понимать, что вопросы психологической безопасности, психологического климата, психологической атмосферы и среды в образовательном пространстве тесно связаны друг с другом.

Ряд ученых психологов (Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, в.К. Елманова, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров и другие) рассматривают психологический климат как интегральную характеристику системы межличностных отношений в группе, отражающую комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

В психологии предприняты попытки выделения основных показателей положительного социально-психологического климата (Е.С.Кузьмин, А.Г.Ковалев и др.). В одном случае в качестве таких показателей рассматриваются особенности межличностных, нравственных, эмоциональных, правовых взаимоотношений, в другом — выделяются наиболее общие характеристики эффективности коллективной деятельности. К таким характеристикам относятся:

1. удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда;
2. признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров;
3. мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе;
4. высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;
5. сплоченность и организованность членов коллектива;
6. сознательная дисциплина;
7. продуктивность работы;
8. практическое отсутствие текучести кадров.

Социально-психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на личность в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений,

опытный или начинающий учитель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а может быть, испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению конфликтных ситуаций, к переходу в другой коллектив.

Специалисты выделяют шесть основных групп факторов, определяющих состояние социально-психологического климата и, в конечном счете, самочувствие и работоспособность работников.

- Служебно-функциональные факторы. Включают в себя условия труда и оборудование рабочих мест. Обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п. Организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п. Обоснованность и четкость распределения функций между работниками. Функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников и др.

- Экономические факторы. Система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и др.

- Управленческие факторы (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

- Психологические факторы (взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т.д.).

- Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала (численность персонала; укомплектованность личного состава; соответствие квалификации персонала выполняемой деятельности; обеспечение адаптации и вхождение в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

- Правовые факторы (оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности;

наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении и т.д.).

Различные факторы, оказывающие влияние на социально-психологический климат, делятся на факторы макросреды и микросреды или внешние и внутренние.

Макросреда – общественно-экономическая формация, политическое и государственное устройство социалистического общества, социально-классовая принадлежность членов коллектива;

Микросреда – надсистемные факторы (деятельность вышестоящих коллективов и должностных лиц), горизонтальные факторы (влияние предприятий и учреждений одного уровня управления и хозяйствования) и подсистемные (состояние правопорядка, население и т.п.). К внутренним факторам были отнесены: качественный состав коллектива, отношение его членов к труду, организация управленческой деятельности, личные качества руководителей, межличностные отношения, личное отношение каждого сотрудника к служебной деятельности, условия труда и быта.

Подводя итоги вышесказанному, можем сказать, что для формирования благоприятного и психологически безопасного климата в образовательной организации важна работа каждого его сотрудника.

Руководитель – создает то пространство, на котором функционируют все его сотрудники. На сколько оно будет удобным, понятным, защищенным – зависит от него. Какие традиции будут созданы в этом учреждении, каков будет стиль взаимоотношений, как учреждение будет представлять себя во внешнем пространстве (среди других образовательных организаций) – это работа руководителя.

Сотрудники, выполняя свои обязанности, взаимодействуя профессионально, квалифицированно, воспитанно, взаимоуважительно – создают атмосферу рабочего дня.

Каково же место социально-психологической службы в этом процессе? На наш взгляд деятельность социально-психологической службы должна обеспечивать коллектив определенным восстановительным ресурсом, а также должна соединять два мира: мир администрации и мир сотрудников. Она должна четко улавливать настроения и запросы педагогического коллектива и администрации и действовать согласно им. Любое мероприятие, организованное социально-психологической службой для своего коллектива должно быть адекватно запросу, должно соответствовать актуальной ситуации развития коллектива, и в целом способствовать развитию коллектива.

Основным видом деятельности социально-психологической службы в отношении работы с педагогическим коллективом, на наш взгляд, является психологическая профилактика и просвещение. Данное направление позволяет решать одну из важнейших задач: формирование психологической компетентности участников образовательного процесса как важного ресурса для построения гармоничных, профессиональных отношений,

способствующих развитию как педагогического коллектива, так и всех участников образовательного процесса в целом.

Основываясь на вышесказанном, основная **цель программы:** способствовать формированию благоприятного, психологически безопасного климата в образовательном учреждении.

Задачи программы:

1. актуализация в педагогической среде темы психологической безопасности в образовании.
2. актуализация в педагогической среде темы построения гармоничных межличностных отношений в коллективе.
3. создание условий для формирования представлений о традиционных духовно-нравственных ценностях и осознания важности опоры на них при развитии педагогического коллектива.
4. создание условий для понимания необходимости построения гармоничных, конструктивных, доверительных, поддерживающих взаимоотношений внутри коллектива для развития индивидуальности каждого педагога, а также всех участников образовательного процесса в целом.
5. формирование представлений об ответственности педагогов за развитие, обучение и воспитание обучающихся.
6. формирование психологической компетентности как важного ресурса для построения гармоничных профессиональных отношений в коллективе.

Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основы программы:

Основополагающими документами при написании программы стали:

1. Конвенция ООН «О правах ребенка» принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года.
2. Конституция Российской Федерации (с изменениями на 30 декабря 2008 года).
3. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998г № 124-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ (в редакции Федеральных законов от 07.05.2013 № 99-ФЗ, от 07.06.2013 № 120-ФЗ, от 23.07.2013 № 203-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ).
5. О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы: Указ Президента РФ от 1 июня 2012г № 761.
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013г № 792-р)

7. «Развитие образования Белгородской области на 2014-2020 годы»
Государственная программа Белгородской области.

Методологической и теоретической основой программы послужили:

1. Принцип системного подхода в психологии (Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов);
2. Принципы деятельностного подхода (А.Н.Леонтьев, К.А.Абульханова-Славская, В.Н.Мясищев, С.Л.Рубинштейн, В.В.Рубцов и т.д.);
3. Понимание психолого-педагогического сопровождения участников образовательного, воспитательного и т.д. процессов (И.В. Дубровина, М.Р.Битянова, С. В. Новикова, В.В.Рубцов).

А также теоретические подходы к изучению социально-психологического климата коллектива: Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, в.К. Елманова, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров. Теоретические подходы к изучению психологической безопасности в образовательной среде: Баева И.А.

Методические основы программы

Принципы, на которых основана программа:

1. мотивационная готовность (важно помнить, что решение поставленных задач возможно только в случае личной заинтересованности участников в работе);
2. целостность подхода (в основе интерпретации опыта, получаемого в течение работы по программе, должна лежать единая этическая система. Знания, полученные на занятиях, будут более или менее полно ассимилированы лишь в том случае, если они вызовут отрефлексируемый эмоциональный отклик);
3. терпимость к религиозным и мировоззренческим убеждениям участников группы (педагоги могут принадлежать к различным религиозным конфессиям, важно в своей работе опираться на формирование базовых духовно-нравственных ценностей, а также базовых требований к профессиональной этике);

Основные методы и формы работы.

Основным методом работы является занятие с использованием тренинговых технологий, в ходе которого создаются условия для личностного развития участников.

Основные формы работы: беседы, мини-лекция (информирование), метафора, дискуссии, «мозговой штурм», ролевые игры, отреагирование эмоций, анализ жизненных ситуаций, осмысление причинно-следственных связей и жизненных событий, психогимнастические упражнения.

При выборе вспомогательных форм и методов работы необходимо учитывать следующее:

- для обучения «разговорные» формы работы менее эффективны, чем «деятельностные»;
- наиболее эффективной позицией ведущего является «умеренная недирективность»;
- привлекаемый иллюстративный материал (притчи, сказки, примеры из жизненного опыта) должен соответствовать ситуации, особенностям группы и находить отклик в жизненном опыте участников.

Адресат программы.

Программа предназначена для педагогов и руководителей образовательных организаций.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы:

- **требования к ведущему** (специалисту, реализующего программу): ведущий (педагог-психолог, педагог) программы должен знать и разделять морально-нравственные нормы и принципы профессиональной этики, уметь работать с группой, иметь достаточно полное представление об обсуждаемых вопросах. Ведущему необходимо владеть навыками проведения групповых дискуссий, владеть навыками активного слушания, акцентирования, структурирования, создания благоприятного психологического пространства в группе, выстраивания субъект-субъектных отношений с участниками.
- **требования к материально-технической оснащенности:** в помещении для занятий должно быть достаточно места для того, чтобы организовать круг и индивидуальные рабочие места.

Помещение для занятий должно быть:

- Достаточно просторным для проведения подвижных техник, но не слишком большим, так как это нарушает ощущение безопасности.
- Свободным ото всего лишнего - предметов, плакатов и прочего.
- Без острых углов и опасных мест.
- Всегда одним и тем же, чтобы не нарушалось ощущение безопасности.
- Непроходным и непросматриваемым для посторонних.
- Достаточно светлым и проветриваемым.
- Хорошо звукоизолированным, чтобы в него не проникали посторонние шумы.
- Дверь во время занятий должна быть закрыта.
- Стулья в помещении должны легко перемещаться.
- Должна быть возможность крепить ватман к стенам или к доске.
- Должна быть возможность использовать аудио-, видео- и мультимедийное оборудование.

Для большинства занятий необходимы такие материалы, как цветные карандаши, ручки, фломастеры, бумага, скотч, ножницы, доска.

Дополнительные сведения о необходимых материалах приводятся в описании каждого занятия.

Ожидаемый результат усвоения программы: формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе отдельной образовательной организации. Формирование единого педагогического пространства, отличающегося взаимной поддержкой, уважительном отношении коллег друг к другу, созданием творческого климата в педагогической среде, созданием психологически безопасного образовательного пространства.

Продолжительность программы и особенности реализации программы

Комплексная программа психологического сопровождения педагогов общеобразовательных организаций с целью профилактики проявлений агрессии, насилия и формированию благоприятного психологического климата в образовательной среде состоит из двух блоков: диагностического и развивающего. Развивающая часть программы представлена несколькими занятиями, отражающими проблематику, с которой сталкивается большинство педагогических коллективов на разных этапах своего развития. В зависимости от запроса педагогического коллектива, запроса администрации и актуальной ситуации развития коллектива педагог-психолог образовательной организации может видоизменить программу (дополнить ее теми занятиями, той проблематикой, которая является наиболее актуальной, наиболее востребованной в его коллективе). Следует отметить, что каждое занятие программы является тематически законченным. В зависимости от запроса, порядок проведения занятий также может быть изменен.

Предложенные занятия могут реализовываться в рамках работы «Педагогической мастерской» образовательной организации в соответствии с утвержденным графиком (например: 1 раз в месяц, 1 раз в четверть). Продолжительность занятия – 1-1,5 часов.

Тематическое планирование занятий

№	Тема занятия	Всего часов	Форма контроля
1	Вводный диагностический срез.	1-1,5	
2	«Встречаем молодых специалистов»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
3	«Мой коллектив, моя команда»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
4	«Эмоциональное здоровье»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
5	«Раскрываем новые горизонты»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи

6	«Профилактика конфликта в образовательной среде»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
7	«Создаем психологически безопасную образовательную среду»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи

Диагностический блок программы.

Диагностический блок программы включает в себя следующие методики:

- Диагностика уровня развития малой группы
- Тест межличностных отношений Т. Лири
- Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев)
- Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)
- Методика Изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (Е.Н. Степанов)

Диагностический срез проводится перед началом системы развивающих занятий с целью определения актуальных проблемных зон коллектива.

Диагностика уровня развития малой группы

Назначение. Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Опросник

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.

4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.
25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.
27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г).

Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу, по п. Б - к

среднему уровню развития, по п. В - к низкому уровню развития, по п. Г - к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

А - 3 балла;

Б - 2 балла;

В - 1 балл;

Г - 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин);

67- 81 - коллектив - «Горящий факел».

66-50 - автономия - «Алый парус».

49-34 - кооперация - «Мерцающий маяк».

33-20 - ассоциация - «Мягкая глина».

19 и менее - диффузная группа - «Песчаная россыпь».

«Песчаная россыпь»

Каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

«Мягкая глина»

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитеты «смотрители» маяка, те, кто не даёт погаснуть огню, - организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении

трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус – символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного». Командный состав парусника – знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это ещё не всё. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести людям пользу, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Тест межличностных отношений

(Тимоли Лири)

Описание методики

Данная методика разработана Т. Лири (1954 г.) и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: "доминирование-подчинение" и "дружелюбие-агрессивность (враждебность)".

Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяются ряд ориентаций - типов отношения к окружающим. Делаются выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения - степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая неадаптивность поведения (при представлении результатов выделяется красным цветом) может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере

принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Методика может использоваться как для самооценки, так и для оценки наблюдаемого поведения людей ("со стороны"). В последнем случае испытуемый отвечает на вопросы как бы за другого человека, основываясь на своем представлении о нем. Суммируя результаты такого тестирования разных членов группы (например, трудового коллектива), можно составить обобщенный "представленческий" портрет какого-либо ее члена, например, лидера. И делать выводы об отношении к нему других членов группы.

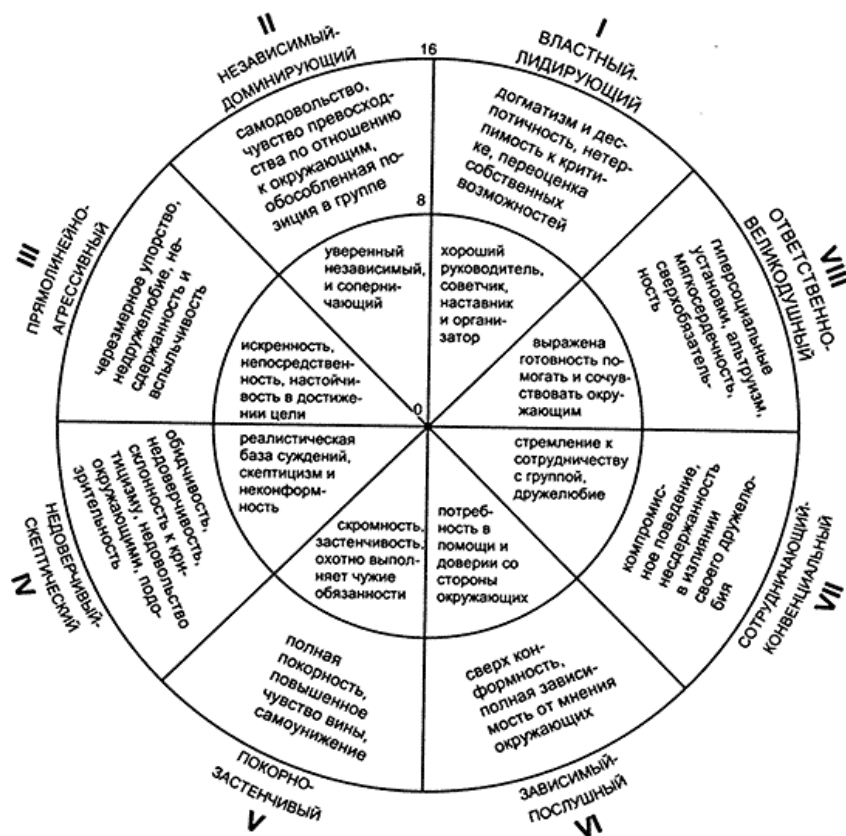
Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь, эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа. Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, "социальное "Я", "реальное "Я"", "мои партнеры" и т.д.

Схема Т. Лири



Инструкция. Вам будут представлены суждения, касающиеся характера человека, его взаимоотношений с окружающими людьми. Внимательно прочтите каждое суждение и оцените, соответствует ли оно Вашему представлению о себе.

Поставьте на бланке ответов знак "+" против номеров тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе, и знак "-" против номеров тех утверждений, которые не соответствуют Вашему представлению о себе. Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте.

После оценивания своего реального "Я" вновь прочтите все суждения и отметьте те из них, которые соответствуют Вашему представлению о том, каким Вам, по Вашему мнению, следовало бы быть в идеале".

Если необходимо оценить личность кого-то другого, то дается дополнительная инструкция: "Таким же образом, как и в первых двух вариантах, дайте оценку личности Вашего начальника (сослуживца, подчиненного: 1. "Мой начальник, такой, какой он есть на самом деле"; 2. "Мой идеал начальника").

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Бланк опросника

ФИО _____ возраст _____ дата _____

I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII	
1		5		9		13		17		21		25		29	
2		6		10		14		18		22		26		30	
3		7		11		15		19		23		27		31	
4		8		12		16		20		24		28		32	
33		37		41		45		49		53		57		61	
34		38		42		46		50		54		58		62	
35		39		43		47		51		55		59		63	
36		40		44		48		52		56		60		64	
65		69		73		77		81		85		89		93	
66		70		74		78		82		86		90		94	
67		71		75		79		83		87		91		95	
68		72		76		80		84		88		92		96	
97		101		105		109		113		117		121		125	
98		102		106		110		114		118		122		126	
99		103		107		111		115		119		123		127	
100		104		108		112		116		120		124		128	
Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ		Σ	

Обработка результатов

На первом этапе обработки данных производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью ключа к опроснику.

Ключ

- Авторитарный:** 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100.
- Эгоистичный:** 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104.
- Агрессивный:** 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108.
- Подозрительный:** 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112.
- Подчиняемый:** 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116.
- Зависимый:** 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120.
- Дружелюбный:** 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124.
- Альтруистический:** 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

На втором этапе полученные баллы переносятся на диаграмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (минимальное значение — 0, максимальное — 16). Концы таких векторов соединяются и образуют профиль, отражающий представление о личности данного человека. Очерченное пространство заштриховывается. Для каждого

представления строится отдельная диаграмма, на которой оно характеризуется по выраженности признаков каждой октанты.

Психограмма



На третьем этапе с помощью формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Таким образом, система баллов по 16 межличностным переменным превращается в два цифровых индекса, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам.

В результате проводится анализ личного профиля – определяются типы отношения к окружающим.

Интерпретация результатов

Подсчет баллов ведется отдельно для каждой оцениваемой личности. Показателем нарушения отношений с определенным лицом является разница между представлениями человека о нем и желаемом его образе в качестве партнера по общению.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая:	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная:	
9-12 баллов – высокая:	экстремальное поведение
13-16 баллов - экстремальная:	до патологии поведение

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Наиболее заштрихованные на профиле октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида. Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: ситуация диагностики не располагала к откровенности.

Первые четыре типа межличностных отношений (октанты 1-4) характеризуются тенденцией к лидерству и доминированию, независимостью мнения, готовностью отстаивать собственную точку зрения в конфликте. Другие четыре октанты (5-8) – отражают преобладание конформных установок, неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам.

В целом интерпретация данных должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени - на абсолютные величины. В норме обычно не наблюдаются значительные расхождения между «Я» актуальным и идеальным. Умеренное расхождение может рассматриваться как необходимое условие самосовершенствования.

Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (5,6,7 октанты), а также у лиц, находящихся в ситуации затянувшегося конфликта (4 октант). Преобладание одновременно 1 и 5 октанты свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, авторитарности, 4 и 8 – конфликт между стремлением к признанию группой

и враждебностью, т.е. проблема подавленной враждебности, 3 и 7 – борьба мотивов самоутверждения и аффилиации, 2 и 6 – проблема независимости-подчиняемости, возникающая в сложной служебной или иной ситуации, вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Личности, у которых обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют недовольство своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением. При этом возрастание показателей того или иного октанта определит направление, по которому самостоятельно движется личность в целях самосовершенствования, степень осознания имеющихся проблем, наличие внутриличностных ресурсов.

Типы межличностных отношений

I. Авторитарный (доминантность – властность – деспотичность)

13 - 16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9 - 12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность)

13 - 16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0 - 12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный (требовательность – непримиримость – жестокость)

13 - 16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9 - 12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0 - 8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный (скептицизм – упрямство – негативизм)

13 - 16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9 - 12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности

и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0 - 8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый (уступчивость – кротость – пассивная подчиняемость)

13 - 16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9 - 12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0 - 8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый (доверчивость – послушность – зависимость)

13 - 16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0 - 8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный (добросердечие – несамостоятельность – чрезмерный конформизм)

9 - 16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0 - 8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность)

9 - 16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0 - 8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии,

заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Первые четыре типа межличностных отношений — 1, 2, 3 и 4 — характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта — 5, 6, 7, 8 — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

Текст опросника

Инструкция: Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте её в протоколе крестиком, если не соответствует – ничего не ставьте. Если нет полной уверенности, крестик не ставьте. Старайтесь быть искренними.

1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявлять безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
21. Благодарный
22. Восхищающийся, склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими

27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный, ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый на призывы о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызывать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен, напорист
39. Деловитый, практичный
40. Любит соревноваться
41. Стойкий и упорный, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый, прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный, уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный, мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительного человека
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе

72. Хитрый, расчетливый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Корыстный
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлобленный
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит свои обиды
81. Самобичующийся
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен, терпим к недостаткам
96. Стремится покровительствовать
97. Стремится к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Сноб, судит о людях лишь по рангу и достатку
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый, подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться
116. Мягкотелый

- 117. Почти никогда никому не возражает
- 118. Навязчивый
- 119. Любит, чтобы его опекали
- 120. Чрезмерно доверчив
- 121. Стремится сыскать расположение каждого
- 122. Со всеми соглашается
- 123. Всегда дружелюбен
- 124. Любит всех
- 125. Слишком снисходителен к окружающим
- 126. Старается утешить каждого
- 127. Заботится о других в ущерб себе
- 128. Портит людей чрезмерной добротой

**Диагностика личностной агрессивности и конфликтности
(Е. П. Ильин, П. А. Ковалев)**

Назначение. Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Бланк ответов

№	Да	нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Опросник

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной об мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение - лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимание.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум хорошо, а два лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь- не проживешь» тоже справедливо,
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.

35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решения важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется

правильной - моя или чужая.

69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.

70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.

71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.

72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.

73. Обычно меня трудно вывести из себя.

74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.

75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.

76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.

77. Пойти на компромисс - значит показать свою слабость.

78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?

79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.

80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: "вспыльчивость", "наступательность", "обидчивость", "неуступчивость", "компромиссность", "мстительность", "нетерпимость к мнению других", "подозрительность".

За каждый ответ "да" или "нет" начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Интерпретация результатов.

Ответы "да" по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы "нет" по позициям 25, 33, 41, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы "да" по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы "нет" по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы "да" по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы "нет" по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы "да" по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы "нет" по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы "да" по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы "нет" по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы "да" по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы "нет" по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы "да" по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы "нет" по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости ко мнению других.

Ответы "да" по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы "нет" по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам "наступательность, напористость", "неуступчивость" дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам "нетерпимость к мнению других", "мстительность", дает показатель негативной агрессивности субъекта, Сумма баллов по шкалам "бескомпромиссность", "вспыльчивость", "обидчивость", "подозрительность" дает обобщенный показатель конфликтности.

Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)

Инструкция: Просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте символом «+», если можете с нами согласиться, и символом «-», если даете отрицательный ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке урока даже по неоднократно пройденной теме?
2. Предпочитаете ли вы логику изложения эмоциональному рассказу?
3. Волнуетесь ли вы перед тем, как оказаться лицом к лицу с классом?
4. Предпочитаете ли вы во время объяснения учебного материала находиться за учительским столом (на кафедре)?
5. Часто ли вы используете методические приемы, которые успешно применялись вами ранее и давали положительные результаты?
6. Придерживаетесь ли вы заранее спланированной схемы урока?
7. Часто ли вы по ходу урока включаете в него только что пришедшие в голову примеры, иллюстрируете сказанное свежим случаем, свидетелем которого были сами?
8. Вовлекаете ли вы в обсуждение темы урока учащихся?
9. Стремитесь ли вы рассказать как можно больше по теме, невзирая на лица слушателей?
10. Часто ли вам удается удачно пошутить в ходе урока?
11. Предпочитаете ли вы вести объяснение учебного материала, не отрываясь от своих записей (конспектов)?
12. Выводит ли вас из равновесия непредвиденная реакция аудитории (шум, гул, оживление и т.п.) среди учащихся?
13. Нуждаетесь ли вы в достаточно длительном времени (5-8 мин.), чтобы установить нарушенный контакт и вновь привлечь к себе внимание учащихся?
14. Повышаете ли вы голос, делаете ли паузу, если почувствуете невнимание к себе со стороны учащихся во время урока?
15. Стремитесь ли вы, задав полемический вопрос, самостоятельно на него ответить?
16. Предпочитаете ли, чтобы вам по ходу объяснения учебного материала задавали вопросы учащиеся?
17. Во время урока забываете ли вы о том, кто вас слушает?

18. Есть ли у вас привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их эмоциональными реакциями?
19. Выбивает ли вас из колеи скептические ухмылки учащихся?
20. Замечаете ли вы во время урока изменения в настроении учащихся?
21. Поощряете ли вы учащихся вступать в диалог с вами во время объяснения темы урока?
22. Отвечаете ли вы сразу же на реплики учащихся?
23. Используете ли вы одни и те же жесты для подкрепления своих фраз независимо от ситуации?
24. Увлекаетесь ли вы монологом настолько, что вам не хватает отведенного по плану урока времени?
25. Чувствуете ли вы себя после уроков уставшими настолько, что не в состоянии повторить их в этот же день еще раз (во вторую смену)?

Обработка результатов

Подсчитайте число совпадений плюсов и минусов в соответствии с приведенным ниже ключом и определите свою тенденцию. Если общая сумма совпадений составит 80% от всех пунктов по одной модели общения, можете считать выявленную склонность стойкой.

Ключ теста

Модели общения / № вопроса	Да «+»	Нет «-»
Дикторская «Монблан»	4, 6, 11, 15, 17, 23	1,7,8,9,12,13,14,16,18,19,20,21,22,24
Неконтактная «Китайская стена»	9, 11, 13, 14, 15	1,7,8,12,16,18,19,20,21
Дифференцированное внимание «Локатор»	10, 14, 18, 20, 21	2,4,6,13,15,17,23
Гипорефлексивная «Тетерев»	9, 11, 15, 17, 23, 24	8,12,16,19,20,21,22
Гиперрефлексивная «Гамлет»	3, 12, 14, 18, 19, 20, 22, 25	2,5,6,11,13,23
Негибкого реагирования «Робот»	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7,8,9,11,16,21,24
Авторитарная «Я – сам (сама)»	5, 10, 14, 15, 18, 24	2,8,16,21
Активного взаимодействия «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1,2,4,5,6,11,13,15,17,23

Если рассматривать стили общения в ракурсе двух вариантов: «дружеское раположение» или «заигрывание», то в диаде «педагог-учащийся» можно различить такие модели общения (О.Н. Бочарова).

- **Диктаторская модель «Монблан».** Выражается в отстраненности от учащихся, которые для учителя представляют безликую массу слушателей.

Педагогические функции сведены к информационному сообщению. Следствие такой модели – возникновение психологического дискомфорта или полное отсутствие контакта.

- **Модель «Китайская стена».** Выражена в слабой связи между учителем и учащимися из-за отсутствия желания сотрудничать. Контакт устанавливается для подчеркивания учителем своего статуса, поэтому у учащихся отсутствует интерес к предмету и наблюдается равнодушное отношение к личности педагога.
- **Модель дифференцированного внимания «Локатор».** Выражается в избирательном отношении к учащимся. Учитель ориентируется на определенных учеников: талантливых, слабых и т.п. Данная модель возникает из-за неумелого сочетания индивидуального подхода с фронтальным способом обучения. Как следствие, доминанту составляет ситуативный контакт и нарушение взаимодействия в системе «учитель – ученик».
- **Монорефлексивная модель «Тетерев».** Педагог замкнут сам на себе. Речь его монотонна, отсутствует реакция на слушателя. Слышит только себя, не позволяет учащимся вступать в дискуссию. Следствием этой модели является образование логического вакуума. Учебно-воспитательное воздействие носит формальный характер, поскольку участники общения изолированы друг от друга.
- **Модель гиперрефлексивная.** Учителю важно, как воспринимается его информация учащимися. Межличностные отношения возводятся в абсолют, поэтому педагог постоянно сомневается в правильности своего поведения, перманентное напряжение приводит к нервному срыву, что выражается в неадекватных реакциях на действия учащихся.
- **Модель негибкого реагирования «Робот».** Общение выстраивается по жесткому алгоритму, присутствует безупречная логика изложения материала, но при этом преподаватель не учитывает ситуацию и психическое состояние своих учащихся.
- **Авторитарная модель «Я сам».** Учебный процесс фокусируется на преподавателе. Основу коммуникативного поведения составляет подавление, следствием становится безынициативность учащихся.
- **Модель активного взаимодействия «Союз».** Это модель дружеского взаимодействия и мажорного настроения.

Методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении

(разработана доцентом Е.Н. Степановым)

Цель: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Ход проведения. Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения

одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения. Цифры означают следующие ответы:

4 — совершенно согласен;

3 — согласен;

2 — трудно сказать;

1 — не согласен;

0 — совершенно не согласен.

1. Я удовлетворен(а) своей учебной нагрузкой, —
2. Меня устраивает составленное расписание уроков, —
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально, —
4. Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней, —
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности, —
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать,
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы, —
8. Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск, —
9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения, —
10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег, —
11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы, —
12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации,
13. Я комфортно чувствую себя в среде учащихся, —
14. Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету,
15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся,
16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования,
17. Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы в нем,
18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе,
19. На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства,
20. Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты,

Обработка полученных результатов.

Показателем удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (V) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов. Принято

считать, что если коэффициент U равен или больше 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности; если он равен или больше 2, то это свидетельствует о средней степени удовлетворенности; если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как:

- организация труда (утверждение 1-4)
 - возможность проявления и реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (5-8)
 - отношения с учителями и администрацией учебного заведения (9-12)
 - обеспечение деятельности педагога (17-20)
- коэффициент удовлетворенности педагогов перечисленными аспектами жизнедеятельности определяется с помощью тех же вычислительных операций, но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям, которые соответствуют изучаемому аспекту.

Содержание занятий

по профилактической программе формирования благоприятного психологического климата педагогического коллектива

Занятие 1.

Тема занятия: «Встречаем молодых специалистов»

Цель занятия: актуализация проблемы формирования благоприятного психологического климата коллектива;

Задачи:

- приветствие участников, молодых специалистов (или новичков) создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- знакомство с молодыми специалистами или вновь прибывшими коллегами;
- создание условий для работы специалистов по формированию благоприятного психологического климата в коллективе.

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас на нашем занятии, которое посвящено, знакомству с нашими молодыми специалистами (коллегами, которые пришли к нам в коллектив). Мы очень рады приветствовать их сегодня и хотели бы познакомиться с ними и представить конечно же себя.

Упражнение «Снежный ком»

Каждый участник встает, представляется и называет имена всех участников, которые представились перед ним. Таким образом, у нас получается, как бы снежный ком, и последний участник должен назвать имена всех присутствующих.

Надеемся, что это поможет нашим коллегам быстрее сориентироваться в нашем коллективе.

Поскольку, дорогие коллеги, вы уже знакомы с правилами работы в рамках занятий с элементами тренинга, но чтобы наши молодые коллеги, также ориентировались в этой системе предлагаю проговорить основные правила нашего взаимодействия:

Основные правила работы группы.

- правило «Здесь и сейчас» (здесь и сейчас мы высказываем свое мнение, проговариваем свои мысли, чувства, а не выносим обсуждение за рамки группы. Все что у меня возникает в рамках работы группы должно в ней и остаться, либо больше нигде не озвучиваться);
- правило «Я-высказываний» (высказывание производится всегда от первого лица: я думаю, я чувствую, я считаю и т.д.);
- уважительное отношение друг к другу (не грубим, не хамим, соблюдаем уважительное отношение друг к другу, не перебиваем и т.д.);
- правило конфиденциальности (все что происходит в рамках работы группы должно остаться в ее пределах. Участники не имеют право обсуждать личности участников, сплетничать и передавать какую-либо конфиденциальную информацию третьим лицам);
- правило «стоп» (в случае, если участник не хочет участвовать в каком-либо упражнении или высказывать свою точку зрения, он имеет право отказаться и не участвовать в данном мероприятии);
- правило «Указательного пальца» (в случае, если в аудитории начался бардак, все стали выкрикивать, перебивать друг друга, жарко спорить или даже ругаться, любой участник группы может встать и поднять вверх руку с указательным пальцем и тем самым остановить происходящее).

Педагоги имеют полное право дополнить указанный перечень и своими предложениями.

Итак, коллектив – это сложное социальное образование.

Педагогический коллектив – достаточно сложная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами, характерами, с разным темпераментом.

А что такое коллектив для вас?

У меня в руках мяч. Сейчас я скажу, что наш коллектив значит для меня и передам (брошу) мяч любому участнику нашей группы. Его задача также ответить на поставленный вопрос: что значит для него профессиональный коллектив и передать мяч дальше.

(Для участников важно услышать разные мнения по указанному вопросу. Подводя итоги упражнения, ведущий может констатировать, что в аудитории собралась группа единомышленников или же наоборот, что в

группе присутствует много разных мнений и точек зрения на данный вопрос, поэтому группе предстоит интересная и увлекательная работа.)

В продолжение нашей работы я подготовила для вас упражнение «**Мой коллектив**».

Сейчас каждый участник получит карточку с вопросами и таблицей для ответов. За 10 минут необходимо опросить как можно больше участников группы и заполнить таблицу. Впишите имена участников, с которыми вы поговорили. Отметьте, по каким позициям ваши ответы совпадают. Отметьте имена тех участников, кто ответил на вопросы так же, как и вы.

Образец карточки:

Вопросы	Имя опрашиваемого участника				
	Саша				
Работает в той же параллели, что и я	+				
Есть друзья в коллективе					
Относится к тому же методобъединению	+				
Пишет стихи					
Перед сном обычно проверяет тетради					

Карточка №1

- Такое же количество часов нагрузки
- Такая же квалификационная категория
- Начал работать еще с институтской скамьи
- Любит путешествовать
- Отмечает профессиональный праздник 5 октября

Карточка №2

- Является классным руководителем
- Стаж работы более 5 лет
- Готовится к аттестации в этом году
- Работает в начальной школе
- Дома живут домашние животные

Карточка №3

- Столько же детей в классе
- Работает в выпускных классах
- В семье есть еще педагоги
- Чья фамилия начинается с той же буквы, что и ваша
- Закончил тот же альма-матер, что и вы

Карточка №4

- Работает в параллели 5-х классов
- Стаж работы до 5 лет
- Кто согласен с тем, что без нашей работы в образовании, нам будет чего-то не хватать
- Работает в той же параллели, что и я
- В классе есть новенькие

Обсуждая задание, ведущий просит участников рассказать о том, что нового они узнали о других участниках группы? Полезно ли было для них подобное упражнение? Как они чувствуют себя после того, как нашли немало общего между собой и другими участниками коллектива?

Влияние нашего коллектива на развитие личности педагога на самом деле очень значительное. Благоприятный психологический климат в коллективе коллег является той благодатной почвой, которая способствует полноценному профессиональному развитию, хорошему самочувствию, да и просто прекрасному настроению каждый день. А мы с вами знаем, как важно идти на работу с хорошим настроением, ведь работаем мы с детьми. Глядя на нас, они заражаются позитивом, учатся у нас быть приветливыми, вежливыми. Также учатся взаимодействовать в своем классном коллективе.

Сегодня, у нас есть «новенькие». Опытные педагоги знают, насколько это волнительный момент, когда к тебе в класс приходит новичок. Волнуешься за него, переживаешь. Какой он, найдет ли он друзей в коллективе? Как его представить? И т.д. Сейчас я предлагаю вам провести упражнение, которое называется **«Интервью»** вот по каким правилам.

У нас есть наши молодые коллеги, назовем их «Новенькими», которых надо представить всем специалистам. Кто же их будет представлять? (Если есть желающие среди коллег взять на себя эту миссию и представить своего коллегу, то пусть будет так, если нет, то можно использовать жеребьевку).

Когда пары сформированы на подготовку им дается 7 минут. За это время в беседе интервьюер узнает, как можно больше, о своем молодом коллеге. «Новенький» в свою очередь также задает вопросы своему интервьюеру и знакомится с ним, чтобы потом рассказать, кто же у него брал интервью. Таким образом, у нас получится взаимное представление.

После подготовки коллеги представляют друг друга. Конечно же первым педагогической общественности интервьюер представляет своего молодого коллегу.

Он встает за спиной «новенького» и, как бы, становится им. Рассказ ведется от лица молодого специалиста. Когда по окончании представления участнику задаются вопросы, то отвечать на них он должен также от лица «новенького».

Затем участники меняются местами.

После взаимного представления

Ведущий благодарит за работу коллег. Говорит о том, что это очень важно, чтобы коллектив развивался, обновлялся, рос. Что мы рады приветствовать наших молодых сотрудников и готовы рассказать им о своем коллективе. Познакомить их с теми традициями и правилами, которые царят в нашем коллективе.

Упражнение «Правила и традиции»

Для того, чтобы познакомить наших «Новеньких» с жизнью в нашем коллективе, предлагаю с помощью жеребьевки разделить на две команды: одна команда знакомит «Новеньких» с традициями учреждения, другая – с правилами. Команда «Новеньких», вносит свои предложения, которые на их взгляд будут интересны коллегам.

На работу в группах отводится 5-7 минут.

Затем каждая группа представляет свои материалы (они могут быть серьезными, они могут быть шуточными. Главное, чтобы обсуждение проходило в дружеской атмосфере).

Вот видите, молодые коллеги, в какой интересный коллектив вы попали. Надеемся, что он вам приглянется, вы найдете в нем свое место и нам всем будет интересно работать друг с другом.

Но все же мне хотелось бы, чтобы наши молодые специалисты, совместно уже с опытными коллегами, поразмышляли и над серьезными вопросами. Поскольку именно от того, как мы смотрим на серьезные и глобальные вещи, от того что лежит в основе наших педагогических взглядов и теорий будет зависеть наш каждодневный труд.

Сейчас я предлагаю вам порассуждать над вопросом **«Кто такой учитель?»** (Или кто такой истинный педагог?)

Сейчас вы разобьетесь на подгруппы по 4-5 человек, и в каждой подгруппе найдете свой ответ на поставленный вопрос.

Время работы в группе 5-7 минут.

Свои размышления группа фиксирует на листе бумаги. По истечении времени работы представители от каждой группы защищают свои проекты. Остальные участники внимательно слушают и задают уточняющие вопросы.

По итогам работы ведущий может поинтересоваться, как себя чувствовали участники в процессе совместной деятельности.

Упражнение «Кто такой учитель?» помогает участникам группы более четко осознать сущность своих представлений о педагоге-профессионале, о педагогической деятельности. Задуматься о том, насколько они сами соответствуют этому образу.

Сложно ли было работать над заданием? Задумывались ли вы когда-нибудь ранее о том, что значит быть педагогом?

Педагог – интересная и увлекательная профессия, но это не только профессия, это скорее образ жизни. Мы всю жизни учимся сами, вместе со своими учениками. Сегодня, очень часто встает вопрос «Зачем нужен учитель?» ответить на него, я хотела бы, прочитав притчу «Зачем нужен учитель?»

Зачем нужен Учитель

Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. У него был всего лишь один простой вопрос: «Я уже все изучил и все знаю. Я прочел много книг, сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же мне тогда на мой вопрос: нужен ли мне Учитель?»

Мастер рассмеялся: «Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ».

Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, почему же Мастер не смог сразу ему ответить.

Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: «Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится по ту сторону реки. На берегу есть лодка, есть лодочник, он тебя преправит».

На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они отплыли, он вдруг вспомнил, что не расспросил о дороге в деревню и собственно не знает, как добраться туда. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги.

Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне. И тогда Мастер сказал юноше: «Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель».

(Обсуждение с участниками)

Уважаемые педагоги, я желаю вам всем быть тем путеводителем по стране знаний, который просто необходим своим ученикам. Чтобы они всегда приходили к вам как к неиссякаемому источнику знаний и истины.

Рефлексия.

На столь интересной ноте позвольте подвести итоги нашего занятия. Как правило, занятия с элементами тренинга оканчиваются рефлексией и обратной связью.

Поэтому, чтобы дать возможность каждому участнику высказаться, я подготовила незаконченные фразы. Обратите внимание (*фразы могут быть написаны на доске, на плакате, быть распечатанными на листах и лежать в центре круга, быть розданы каждому участнику на карточках и т.д.*) на фразы, которые надо закончить. Каждый участник, может выбрать любую фразу, завершить ее и озвучить в круге. А может высказать те мысли и чувства, которые накопились у него за время занятия и самостоятельно, без опоры на предложенные фразы.

«Мне было трудно...»

«Сейчас я чувствую...»

«Мне было интересно, когда...»

«Мне бы не хотелось...»

«Для меня остался открытым вопрос...»

«Я буду думать о...»

Спасибо за работу сегодня, до новых встреч!

Занятие 2.

Тема занятия: «Мой коллектив, моя команда»

Цель занятия: способствовать сплочению педагогического коллектива и командообразованию.

Задачи:

- приветствие участников, создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- развитие умения участников договариваться между собой;
- способствовать выделению в сознании участников проблемных зон коллектива, которые они хотели бы изменить.

Материалы и оборудование: листы бумаги, ватман, карандаши, фломастеры, краски (на усмотрение ведущего), листы А4, ручки, доска или флип-чарт, шкатулка с билетами от 1 до 4 по числу участников.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников, по очереди высказать какую-либо метафору, которая отражала бы ваше актуальное состояние или самочувствие на данный момент, например: «Бодрый будильник», «сдутый шарик», «колючий шарик», «выжатый лимон», «задорный ветер» и т.д.

(Ответы педагогов)

Сегодня нашу встречу я хотела бы посвятить такой теме «Мой коллектив, моя команда».

Упражнение «Ассоциации»

Мы часто говорим, мой дом – моя крепость. А что для нас значит наш коллектив? С чем он у вас ассоциируется? У меня в руке мяч, сейчас я отвечу на этот вопрос и перебросю мяч любому другому участнику. Кто мяч поймает, также должен ответить, с чем у него ассоциируется наш коллектив.

Спасибо, дорогие коллеги. Надеюсь вам понравились наши ассоциации.

Упражнение «Дом для коллектива»

Каждый коллектив где-то живет. У него есть свое здание, офис. У нашего коллектива тоже есть свой дом. Давайте сейчас его нарисуем. У нас

есть ватман и краски, карандаши, фломастеры (ватман формат А1, наверху надпись: «Дом для коллектива»), на котором все участники нашего коллектива должны проявить свое творчество, участие и нарисовать «Дом для коллектива». Но есть одно очень важное требование: задание выполняется молча.

Обсуждение: что у нас получилось? Похоже это здание на здание нашей реальной школы (или сада)? Нравится ли оно вам? Комфортно ли было вам работать? Что помогало вам в работе? Что мешало вам в работе? И т.д.

Мы с вами знаем, что при совместном проживании очень важно соблюдать определенные правила «общезития», чтобы проживание было комфортным.

Упражнение «7 факторов»

Предлагаю вам разделиться на четыре команды (используем жеребьевку со шкатулкой). Каждая команда должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру и т.д.

На эту работу у вас будет 7 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

По истечении указанного времени командам дается задание проранжировать эти факторы по важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны согласиться все члены команды.

На это отводится 10 минут. После этого команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

Ведущий формирует общий список (отмечает, если есть пересечения факторов).

Обсуждение:

- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список факторов?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?
- О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?

Вот живем мы с вами в нашем доме поживаем. А всем ли нравится жить в этом доме? Может быть вы хотели бы в нем что-то изменить?

Упражнение «Волшебная лампа»

Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и – сюрприз! – из нее появляется джин. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джина вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами

работала ваша любимая тетья, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы рабочий стол был побольше, чтобы и т.д. Каждый может загадать свои три желания.

Каждый участник на листочке пишет три своих желаемых изменения, относящиеся к командной работе.

Объединитесь в тройки – оставьте три желания.

Объединитесь в шестерки – оставьте три желания.

Когда останется три группы каждая читает свои желания и все решают, какие три желания останутся в итоге от коллектива.

Обсуждение:

- Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности?
- Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?

Дорогие коллеги, мы с вами понимаем, что мы сами волшебники и исполнение наших желаний зависит во многом от нас самих.

Каким будет наш общий дом? Будет ли он уютным, теплым, светлым? Будет ли нам в нем комфортно? Зависит от нас с вами и, если мы захотим, чтобы так было, значит так и будет.

Сегодня, мы с вами говорили о нашем коллективе. Подведем итоги нашей встречи.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Благодарю за работу, до новых встреч!

Занятие 3.

Тема занятия: «Эмоциональное здоровье»

Цель занятия: профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

- приветствие участников, благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- знакомство с основными признаками эмоционального выгорания;
- определение актуального уровня подверженности стрессу;
- знакомство с основными способами предупреждения эмоционального выгорания;
- знакомство со средствами борьбы с эмоциональным выгоранием.

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, уважаемые коллеги! Давайте поприветствуем друг друга на нашем занятии. Сейчас вы можете абсолютно свободно, перемещаясь по аудитории, поздороваться (рукопожатием) как можно с большим количеством участников, тем самым поприветствовав друг друга.

Спасибо большое, занимайте свои места.

Нашу встречу сегодня мне хотелось бы начать словами Конфуция:

«Будьте добрыми, если захотите;
Будьте мудрыми, если сможете,
Но здоровыми вы должны быть всегда».

Сегодня мы поговорим о нашем эмоциональном здоровье. У меня в шкатулочке лежат разноцветные ленточки. Перед самым началом нашей работы я попрошу каждого из вас выбрать для себя одну, наиболее понравившуюся.

Спасибо. Давайте теперь узнаем, что они могут о нас рассказать. А рассказать они могут с каким настроением, мы пришли сегодня на наше занятие.

- **Синий цвет – спокойствие, удовлетворенность, умение сопереживать, доверие, преданность;**
- **Фиолетовый цвет – тревожность, страх, огорчения**
- **Зеленый – уверенность, настойчивость, упрямство, потребность в самоуважении**
- **Красный – агрессивность, возбуждение, стремление к успеху, желание властвовать и действовать, добиваясь успеха.**
- **Коричневый – цвет покоя и стабильности, необходимости в домашнем уюте**
- **Желтый – активность, веселость, стремление к общению, ожидание счастья**
- **Серый – тревожность и негативное состояние**
- **Черный – защищенность, скрытость, желание уйти в свой внутренний мир.**

Дорогие коллеги, считаете ли вы, что профессия педагога относится к одной из наиболее «энергозатратных» профессий? Ощущаете или, может быть, ощущали ли вы когда-нибудь, в своей жизни, что профессиональные силы иссякли, вы чувствуете усталость, вам не хочется ничего делать, что касалось бы вашей профессиональной деятельности?

(Ответы педагогов, как правило, конечно будут связаны с подобными переживаниями)

Это и есть как раз признаки эмоционального выгорания.

Синдром профессионального выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редуциацию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое входит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных (персональных) достижений – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания у учителя:

- на первой начальной стадии у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику ланируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо»,

нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

- третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оцепенение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» учитель, как правило, не осознает его симптомы и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обратить внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

Чем мы сегодня с вами и займемся.

Хочу предложить вам небольшой тест, который поможет нам определить, насколько мы подвержены эмоциональному выгоранию прямо сейчас.

Опросник «Эмоциональное выгорание»

Инструкция: вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом по отношению к вашей работе. Если у вас не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

0	1	2	3	4	5	6
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учащихся и коллег.

10. В последнее время я стал более черствым (бесчувственным) по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня и манипулируют мной. Они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я еще многое смогу достичь в этой жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Ключ к опроснику

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов (максимальная)
Эмоциональное истощение	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция личностных достижений	4,7,9,12,17,18,19,21	

Уровни выгорания

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше
Редукция личностных достижений	39 и больше	38-32	31-0

Многие из нас ощущают стрессовое воздействие, да и как иначе. Наши дети (ученики) не дают нам возможность расслабиться, всегда приходят какие-то распоряжения, которые мы должны с вами выполнить в кратчайшие сроки, да и мало ли еще что-то может случиться. Где же нам брать силы, где черпать энергию. Где тот источник, где тот ресурс, что нас может питать, давать нам силы? Предлагаю поразмыслить над этими вопросами.

Перед вами лист бумаги А4 и ручка. Отступите от верхнего края два сантиметра и проведите горизонтальную линию. Затем оставшийся лист разделите визуально на две равные части и проведите еще одну горизонтальную линию.

Теперь отступите от левого края три четыре сантиметра и проведите вертикальную линию на весь лист. Затем оставшееся пространство по вертикали разделите на две равные части вертикальной линией.

У нас получилось следующее поле. Которое мы подписываем следующим образом:

-	Внутренние факторы	Внешние факторы
Что у меня забирает силы	<i>(например: самоедство, переживания о будущем или о прошлом, надумывание ситуаций и т.д.)</i>	<i>(например: работа, конкретный ученик, конкретный родитель, руководство, администрация, плохая погода, загруженность на работе и т. д.)</i>
Что мне позволяет восстанавливать силы	<i>(например: мечты о чем-то приятном, наслаждение чем-то прекрасным, медитация и т. д)</i>	<i>(например: чашка кофе, любимый фильм, прогулка на воздухе, встреча с друзьями и т.д.)</i>

После того, как каждый участник проработал индивидуально свои ресурсы ведущий предлагает участникам озвучить те ресурсы, которые позволяют специалистам восстановить свои силы. Основной список формируется на ватмане с названием «Мои ресурсы» (ватман остается на хранении у педагога-психолога, так как возможно этот список будет актуален в разные периоды жизни коллектива).

Кроме ресурсов, которые мы с вами самостоятельно смогли для себя определить, хотелось бы выделить еще и основные приемы снятия психологического стресса.

Способы снятия стресса.

1. Возьмите паузу. Основной источник стресса – это перенапряжение, поэтому бороться с ним помогает отдых. Но это не значит, что нужно целыми днями сидеть перед телевизором, отдыхайте активно, отправляйтесь на природу, на свежий воздух.
2. Витаминотерапия. Стрессовое состояние заставляет человеческий организм включать все внутренние резервы, чтобы поддержать его работоспособность употребляйте в пищу полезные продукты, насыщенные витаминами С (яблоки, помидоры, шиповник, черную смородину) и В (сухофрукты, капуста, свекла, миндаль, куриная печень, рыба и т.д.).

3. Еще один метод снятия стресса – употребление в пищу продуктов, способствующих улучшению настроения. Как известно, незаменимым помощником в борьбе со стрессом является гормон счастья – серотонин, а также продукты, как бананы, миндаль, шоколад и многие другие способствуют его выработке. Но не все продукты помогут вам в борьбе со стрессом. Следует ограничить употребление сахара, кофеина и жирной пищи. По мере возможности старайтесь питаться правильно, это также способствует снижению стресса. Если бессонница ваша постоянная спутница – что опять же приводит к еще большему стрессу – проветрите комнату ночью, ограничьте потребление кофеина, не принимайте пищу перед сном.
4. Ароматерапия. Еще с древних времен известно благоприятное воздействие ароматных эфирных масел. Успокаивающе действуют эфирные масла розы, лаванды, жасмина и кипариса (стоит применять с осторожностью во избежание аллергических реакций).
5. Задушевная беседа, как способ снятия стресса очень эффективна. Иногда человеку в состоянии эмоционального напряжения просто необходимо выговориться. Часто, чтобы увидеть проблему под другим углом достаточно просто озвучить ее. В наших условиях помогут справиться со стрессом, заменив дорогие лекарственные препараты, близкие люди, лучшая подруга или друг.
6. Экстрим в борьбе с плохим настроением. Еще один из эффективных способов снятия стресса – подвергнуть организм новому виду стресса. Примите холодный душ, пройдите процедуру иглоукалывания, запишитесь на занятия экстремальными видами спорта, например прыжками с парашютом.
7. Займитесь спортом. Борьба со стрессовыми ситуациями помогают занятия спортом, а также они делают организм более устойчивым к эмоциональным воздействиям. Это прекрасный выход для многих – заняться физическими упражнениями. Причем, совсем не важно, какими. Возможно, это будет бег, отжимания, велосипед, силовые тренировки, аэробика, фитнес. Наибольший эффект будет от упражнений, где нужны регулярные повторения (например, бег) заставляет организм расслабиться. А это, в свою очередь, заставляет Ваше тело и мозг реагировать на стресс адекватно. Проще говоря, уменьшается частота сердечных сокращений, понижается кровяное давление, уменьшается напряжение в мышцах. Достаточно тридцати минут занятий на тренажере, чтобы снизить на 25% эмоциональное напряжение вызванное стрессом.
8. Древнейшая система – йога. При помощи йоги можно расслабиться, разобраться в себе, а также укрепить мышцы. Попробуйте медитировать. Закрыв глаза, дышите глубоко и медленно. На каждом вдохе и выдохе повторяйте какую-нибудь приятную фразу или слово. Это простое упражнение способно привести организм в равновесие, помочь расслабиться и снять стресс.

9. Будьте осторожны. Избегайте ситуаций, которые могут привести к эмоциональному расстройству.
10. Почаще улыбайтесь. Если улыбаться чаще, то можно вызвать хорошее настроение на подсознательном уровне. Хвалите себя. Это вреде бы просто, но многие из нас недооценивают этот способ.
11. Учитесь радоваться жизни. Побольше общения и смеха в компании друзей и близких. Совместный поход в кино, кафе или боулинг – даст вам заряд бодрости и сил, отвлечет от текущих проблем.

Однако в борьбе со стрессом нам могут помочь еще и:

- антистрессовая гимнастика
- позитивные установки
- дыхательные гимнастики

Антистрессовая гимнастика

1. Несколько раз приподнимите и опустите плечи, а затем, чтобы избавиться от ощущения «зажатых» плеч и застывшей шеи, поворачивайте ими.
2. Ненадолго присядьте, закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов.
3. Посмотрите вверх и протяните руки, стараясь «достать до неба» - сначала одной рукой, затем другой, и обеими вместе.
4. Потрите голову и ощупайте всю ее подушечками пальцев.
5. Потяните себя за волосы. Затем опустите руки - уф-фы!
6. Сожмите рукой челюсть. Ощупайте ее кончиками пальцев (это упражнение особенно хорошо для тех, кто привык сжимать челюсти и скрипеть зубами).
7. Сожмите челюсти, потом широко раскройте рот, представьте себе, что находитесь на сцене Большого театра и произнесите: «Аааааа!»
8. Зажмурьте глаза, а потом широко раскройте. Повторите это несколько раз.
9. Закройте глаза и медленно сделайте вдох и выдох, сосредоточившись на том, как воздух проходит через ноздри. По возможности представьте себе что-нибудь приятное.

Позитивные установки или аутогенная тренировка.

Настрой на работу

«Я радостно иду на работу. Я люблю свою работу. Она является для меня высшим смыслом моей жизни».

Настрои в течение рабочего дня

- Я хочу быть спокойным и стабильным. Я хочу быть уверенным в себе.
- Я очень люблю свою работу, она доставляет мне огромное наслаждение и наполняет мою жизнь радостью постоянных побед и большим смыслом.
- Я люблю своих коллег. Я всегда радуюсь встречам с ними. Я открыт к диалогу с моими коллегами.

Настрой перед сложным разговором

- Я спокоен и уверен в себе. У меня правильная позиция. Я готов к диалогу и взаимопониманию.
- Настрой на снятие усталости и восстановление работоспособности
- Я верю в то, что могу легко и быстро восстанавливаться после работы. Всеми силами я стараюсь почувствовать себя бодрым, энергичным после работы. После работы я чувствую бодрость, энергию во всем теле.

Настрой на уверенность в себе

- Я все умею. Я справлюсь с ситуацией.

Утренние и вечерние настроения

- Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу и ничего не боюсь
- Я люблю своих учеников. Я всегда радуюсь встречам с ними. Я всегда открыт к диалогу с моими учениками.

Для того, чтобы ваш настрой «работал», выберите для себя нужную тему, удобную формулировку, и проговаривайте во внутреннем плане сознания в течение недели (или месяца). Только тогда оценивайте влияние аутогенной тренировки на ваше состояние и настрой в целом.

Вспомните фильм «Самая обаятельная и привлекательная!», ведь изменения в жизни главной героини происходили постепенно, она должна была их принять, в них поверить. Так и в нашей жизни. Если эта техника вам подойдет, вы научитесь понимать, как она работает – введите ее в свою жизнь, используйте этот ресурс.

Дыхательная гимнастика.

1. Связывающее дыхание. Из всех техник эта самая простая и эффективная, если вам надо расслабиться и успокоиться. Ложитесь на спину, положив ладони на живот. Вдохните глубоко и медленно. На вдохе почувствуйте, как расширяется диафрагма. Теперь так же медленно и до конца выдохните. Почувствуйте, как ваш живот сжимается во время выдоха. Вдумчиво и медленно повторите упражнение еще 5 раз. Такое дыхание еще называют брюшным (дыхание животом). Оно намного эффективнее грудного, в котором задействованы межреберные мышцы. Благодаря ему мы можем достичь ярко выраженного оздоравливающего эффекта для органов пищеварения и легких. Брюшное дыхание считается самым эффективным в деле преодоления стрессов.

2. Огненное дыхание. Огненное дыхание отлично помогает высвободить поток кипящих эмоций, агрессию и тревогу. Вообразите себя огнедышащим драконом. Вы наполнены жаром и энергией солнца. Держите в уме этот образ, несколько раз коротко и мощно выдохните, вытолкните воздух через нос, не открывая при этом рта. Начинайте медленно и постепенно увеличивайте скорость. Таким способом

можно выдыхать до 25 раз. На вдохи (через нос и спокойно) внимания можно не обращать.

3. **Толчковое дыхание.** Толчковое дыхание снимает стресс и тревогу, помогает расслабиться мышцам лица, разгладить морщинки вокруг рта и подтянуть кожу вокруг глаз. Для этого откройте рот очень широко. Максимально высуньте язык, трижды скажите с силой «Ххааахх!». Причем звук должен идти из глубины горла. Во время произнесения звука выталкивайте вместе с ним из себя все негативное, что чувствуете – гнев, грусть, злость, обиду, горечь, плохие мысли и пр. Таким способом можно избавиться от разочарования и даже депрессии! Эта техника очень эффективна, когда человек страдает от излишней нагрузки (профессиональной или домашней), любой болезни или сильного конфликта. Такое дыхание позволяет снять напряжение и восстановить связь со своим внутренним «я».

4. **Зевание.** Это очень практичный и полезный рефлекс, которым снабдила нас природа. В процессе зевания кровь интенсивно насыщается кислородом, организм освобождается от «залежей» углекислоты. В напрягающихся при этом шее, ротовой полости и лице улучшается кровообращение, в результате чего интенсивно снабжается кровью головной мозг. Это в свою очередь приводит к бодрому состоянию и хорошему тону. Закройте глаза и откройте рот как можно шире. Постарайтесь напрячь нижнюю челюсть, чтобы ее дно опустилось максимально низко. Одновременно с этим хорошенько потянитесь и прогнитесь в спине. Если вы сделали правильно, то быстро успокоитесь, ваши мышцы расслабятся, а вы почувствуете положительный импульс.

5. **Успокаивающее дыхание.** Упражнение помогает телу расслабиться, а уму успокоиться и снять раздражение, преодолеть расстройство.

Сядьте, а еще лучше, лягте и постарайтесь максимально расслабиться. Это особенно полезно делать утром, проснувшись. Особенно если пробуждению предшествовал беспокойный сон. Полежите с закрытыми глазами, пройдитесь мысленно по мышцам всего тела. Начните с лица, так как чаще всего сильно напряжены именно они. Доведите свое лицо до состояния безжизненной маски. Сделайте глубокий вдох, мысленно произнесите начало фразы «Я...» и медленно выдохните, заканчивая фразу «...расслабляюсь». Повторите еще раз с другой формулировкой «Я расслабляюсь и успокаиваюсь». Выполните упражнение 4-6 раз.

Благодарю вас за работу на нашем занятии сегодня. Попрошу вас высказать свои мысли как по итогам нашей работы. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- мне понравилось, что...

- Я получил удовольствие от...

- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Хотелось бы закончить наше занятие такими словами:
«Господи, дай мне силы изменить то, что я могу изменить,
терпение — принять то, что я не могу изменить,
и ум — отличать одно от другого».

Спасибо за работу!

Занятие 4.

Тема занятия: «Раскрываем новые горизонты»

Цель занятия: развитие профессионального целеполагания.

Задачи:

- приветствие участников, создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- обучение правильной постановке целей;
- определение основных профессиональных целей, расстановка приоритетов.

Материалы и оборудование: листы бумаги, ручки, доска или флип-чарт, кегли, веревка или мел, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников высказаться в круг и поделиться грузом своих мыслей, переживаний на данный момент.

Теперь можем начинать нашу работу.

Сегодня нашу встречу я хотела бы посвятить самому дорогому, что есть у нас с вами – сами себе. Своим планам, перспективам, мечтам. Тема нашей встречи обозначена как «Раскрываем новые горизонты», так вот наша задача эти горизонты рассмотреть.

Все мы с вами знаем, что изначально у человека возникает потребность в чем-то (желание чего-то) что-то сиюминутное, влечение, стремление к осуществлению чего-нибудь. Затем идет мечта, уже что-то более обособленное, глобальное, но мы необязательно предпринимаем шаги для ее осуществления. Давно ли вы мечтали? А о чем мечтали, если не секрет? Реально ли воплотить эти мечты в жизнь? А бывает ли так, что ваши мечты связаны с вашей профессиональной деятельностью? Расскажите, о чем мечтают педагоги?

И есть высшее понятие – цель – предвосхищение конкретного результата, который обособлен во времени, для достижения цели мы предпринимаем конкретные действия.

Что же влияет на достижение цели? Какие факторы?

Их можно разделить на *внешние*. И *внутренние*. Какие причины могут лежать в самом человеке? Как вы думаете, какой фактор является решающим: внутренний или внешний?

(обсуждение участников)

Предлагаю вам простое задание. У каждого из вас есть цветные стикеры. Напишите на них свое имя и наклейте на пол в любой точке нашего зала (аудитории). Теперь встаньте в круг и возьмитесь за руки. Вы свободно можете передвигаться по аудитории, не расцепляя рук. Ваша задача в течение 2-х минут хотя бы раз наступить на свой листочек. Одни раз – это минимум.

Обсуждение:

- Есть ли те, кто ни разу не смог наступить на свой стикер? Почему это произошло?
- Есть ли люди, которым удалось наступить на свой листочек больше 2-х раз?
- Какими способами вы добились таких результатов?
- А кому было легче управлять людьми? Какими способами вы это делали?
- Кому было легче следовать?

Это упражнение, наглядно помогло нам оценить насколько мы сами готовы достигать поставленные цели. Наступить на стикер – это была своего рода небольшая цель. Кто-то приклеил стикер около своего места, кто-то решил рискнуть и приклеил далеко. Тем самым мы можем видеть, что одни люди ставят перед собой маленькие цели, это происходит либо от неуверенности в себе, неготовности на продолжительную и интенсивную работу, либо таким людям проще ставить маленькие цели и потихоньку приходиться к нужному результату. А люди, которые приклеили стикеры далеко, не боятся ставить глобальных, долгосрочных целей. Я не думаю, что один из вариантов лучше, а другой хуже. Лучше тогда, когда вы выбираете стратегию, которая вам на самом деле подходит. Задумайтесь над тем, может

зря вы ставите столь отдаленные цели или же наоборот, столь маленькие, вдруг вы можете гораздо больше?

У каждого из нас свои стратегии. Они бесспорно приносят свои результаты, но возможно, стоит взглянуть на вещи и по-новому, под другим углом?

Упражнение «Профессиональная жизнь»

Давайте сфокусируем свой внутренний взор на профессиональных целях. Представьте, что у вас еще долгая профессиональная жизнь лет 20-25.

На своих листочках напишите, что вы хотите успеть за это время сделать – чего достичь, что разработать, какую должность может быть занять и т.д. Но цели должны быть конкретными.

Теперь посмотрите на этот список и ответьте себе на вопрос: «Что бы я сделал, если бы мне осталось работать в профессии – 15 лет». Скорее всего, что-то из списка придется вычеркнуть, возможно, вы его вообще кардинально пересмотрите – сделайте это.

Теперь посмотрите на этот список и ответьте себе на вопрос: «Что бы я сделал, если бы мне осталось работать в профессии – 10 лет». Что вы хотели бы реализовать, а чем пожертвуете в этом случае?

И, наконец, вам остается 5 лет – что вы будете делать? Может быть, это несколько пунктов из первоначального списка, а, может, что-то совсем другое?

Обсуждение:

- в каком временном промежутке вам было комфортнее работать?
- какие цели вы перед собой ставили? Были ли эти цели глобальными или конкретными?
- Помогло ли это упражнение вам более четко определить свои профессиональные цели и сроки их выполнения?

(если педагоги к концу упражнения стали соскальзывать на незначительные, мелкие цели, то стоит озвучить такой момент: вся наша жизнь складывается из каких-то маленьких периодов, но если в эти маленькие периоды мы ничего не достигаем, то так впустую можно провести и всю жизнь).

Каждый человек по-разному готов достигать свои цели. Давайте узнаем, к чему мы готовы.

Упражнение «До черты»

Сейчас я поставлю кеглю (она будет символизировать нашу цель). Посмотрите на нее и визуализируйте свою цель, представьте ее как можно четче. Вы хотите ее достичь, она вам очень и очень нужна. Ваша задача – достичь ее.

Сейчас вас от вашей цели отделяют пять метров (кегля ставится в одном конце аудитории, участники находятся в пяти метрах от нее у стартовой черты). Вы закрываете глаза и не подглядывая (можно использовать повязку), двигаетесь по направлению к цели и останавливаетесь

тогда, когда с вашей точки зрения, вы будете максимально близко находиться к кегле, но ни в коем случае не переступите его. (Задание можно выполнять по одному или по два человека).

Обсуждение:

- Чем вы руководствовались при принятии решения, в какой именно момент остановиться?

- Удовлетворены ли вы результатом достижения своей цели?

Давайте проанализируем наши результаты. Мы видим, что есть осторожные люди, которые останавливаются заранее. Возможно, они имеют мало шансов на победу, а те, кто идет далеко, действуют по принципу «или победить, или проиграть». Эта стратегия тоже достойна уважения. В каких ситуациях целесообразно использовать один из двух принципов?

Да сегодня мы очень много испытывали себя, рассуждали. А для чего мы это делали, спросите вы? Для того, чтобы все же задуматься над самой главной своей целью, которую вы, уважаемые коллеги, перед собой ставите. Ведь, к сожалению, в нашей работе без планов, без понимания четкого конкретного результата, который мы хотим получить нельзя. Кто-то желает, чтобы ученики справились с ЕГЭ и ГИА, кто-то думает о ВПР, кто-то о другой должности и это хорошо. Но чтобы наши цели приобрели четкие очертания, а не остались просто мечтами мы должны предпринимать определенные действия по их достижению. Сложить все кирпичики четко и последовательно.

Чтобы наша работа не была виртуальной, а достаточно конкретной, я попрошу вас сейчас сфокусироваться на одной цели, которую вы могли бы достичь в течении этого года. Она должна быть связана с вашей профессиональной деятельностью.

Сейчас я буду приклеивать на доске кирпичик за кирпичиком. Эти кирпичики будут символизировать правила постановки цели и этапы ее достижения. Вы в свою очередь будете работать на своих индивидуальных листах. И конкретно прописывать свои действия.

Итак, первый этап (первый кирпичик) – правильная формулировка цели, правильная постановка цели. Это фундамент нашего сооружения.

Кирпич №1. Цель должна иметь позитивную утвердительную формулировку. Например, вместо «не хочу первых уроков в расписании» надо «хочу приходить на работу ко второму уроку». Ум не воспринимает негативно заявленные цели. Психологи давно заметили, что наш мозг не воспринимает частицу «Не».

Кирпич № 2. Цель должна быть конкретной, измеримой. Конкретизируйте свою цель, чтобы желаемый результат был четким, понятным не только вам, но и окружающим. Как вы узнаете, что цель достигнута? Какой конкретно результат? Как он выглядит?

Кирпич № 3. Цель должна иметь конкретный срок завершения. Мы склонны получать все и сразу. Цели с такими нереальными

сроками обычно не выполняются. Срок должен быть конкретный, т.е. не «через 5 лет», а «1 января 2019 года».

Кирпич № 4. Необходимо учесть экологичность и последствия. Какие могут быть негативные последствия для вас, если вы достигнете эту цель? Допустим, вы поставили себе цель накопить 100 тысяч к отпуску 2019 года. Возможно, эти средства будут более необходимы другим членам вашей семьи?

Кирпич № 5. Цель согласована с ценностями и убеждениями. Цели, которые согласованы с ценностями, выполняются гораздо легче и быстрее. Можно внести изменения только в формулировку цели, и это уже будет совсем другая цель, которая выполнится гораздо эффективнее.

Кирпич № 6. Цель должна быть достижимой. Убедитесь в достижимости цели хотя бы теоретически. Если чувствуется, что цель слишком сложна, но все-таки вы ее хотите — просто поставьте срок достижения чуть больше. Либо ищите другие, реальные ресурсы, которые можно использовать для достижения цели в тот срок, который вы поставили.

Кирпич №7. Что я могу конкретно сделать для достижения этой цели. Пропишите свои конкретные шаги.

Теперь запечатайте свои материалы в конверт. И подпишите «Открыть через год».

Сохраните этот конверт. Он позволит вам оценить достигли ли вы своих целей или нет. А внутренняя работа поможет вам проанализировать: была ли эта цель действительно значима для вас. Хотели вы ее достигать или нет, а может быть просто забыли, как и многие другие. Свойственны ли для вас подобные проявления.

Наше занятие подошло к концу.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня. Вы, как всегда, можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Благодарю за работу!

Занятие 5.

Тема занятия: «Профилактика конфликта в образовательной среде»

Цель занятия: профилактика возникновения конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Задачи:

- приветствие участников, создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- знакомство с основными понятиями по заданной проблематике;
- определение склонности педагогов к конфликтному поведению;
- знакомство с основными способами предупреждения конфликтных ситуаций;

Материалы и оборудование: листы бумаги, карточки с диагностическим материалом, ручки, доска или флип-чарт, шкатулка с билетами от 1 до 4 по числу участников; карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников, по очереди высказать какую-либо метафору, которая отражала бы ваше актуальное состояние или самочувствие на данный момент, например: «Бодрый будильник», «сдутый шарик», «колючий шарик», «выжатый лимон», «задорный ветер» и т.д.

(Ответы педагогов)

Сегодня нашу встречу я хотела бы посвятить проблеме или такому вопросу как «Профилактика конфликта в образовательной среде».

Упражнение «Ассоциации»

Итак, в фокусе нашего внимания конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он проявляется в поведении людей. Сейчас мы исследуем отражение конфликта на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется у него слово «конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?»

После первого ряда ассоциаций можно попросить продолжить:

- если конфликт — это мебель, то какая?

- если посуда, то какая?
- если одежда, то какая? И т.п.

(Участники высказываются по кругу)

Что же такое конфликт?

Конфликт – это процесс резкого обострения противоречия и борьбы двух и более сторон в решении проблемы, имеющей личную значимость для каждого из участников.

Для возникновения конфликта необходимо наличие ряда факторов: проблемы, конфликтной ситуации, участников конфликта, инцидента.

Предлагаю вам небольшое упражнение, которое называется **«Мельница»**.

Сейчас мы с вами рассчитаемся на первый-второй (по кругу). Первые номера сделают шаг вперед и образуется у нас таким образом два круга: внешний и внутренний. Первые номера поворачиваются лицом ко вторым номерам и образуют пары, задача которых разыграть маленькие диалогические ситуации, которые я вам буду задавать. Каждый диалог длится 2 минуты. После каждого диалога внешний круг делает шаг влево и меняет партнера. Разыгрывается следующий эпизод.

Ситуации для разыгрывания:

- находящиеся во внешнем круге играют роль контролеров автобуса, а находящиеся во внутреннем — роль безбилетных пассажиров;*
- внутренний круг—продавцы, которым нет дела до покупателей, а внешний — покупатели;*
- внешний круг — начальник, «застукавший» опаздывающего подчиненного, а внутренний — подчиненный;*
- внутренний круг — жилец, которого залил сосед сверху, внешний круг — сосед сверху.*

Вот мы и столкнулись с конфликтными ситуациями. Часто они возникают в нашей жизни? Какое типичное поведение вы смогли зафиксировать у себя? Какие эмоции вы переживали наиболее часто?

(ответы участников)

Сейчас вы сами, руководствуясь своими переживаниями, анализом своего поведения делали вывод о том, как вы чувствуете себя в конфликте. Я хочу вам предложить коротенькое диагностическое обследование, которое нам с вами поможет определить, насколько мы конфликты.

Итак, перед вами бланки с таблицей вопросов. Каждый вопрос имеет как бы два полюса: положительный и отрицательный. Шкала от одного до семи, которая характеризует проявление того или иного качества.

Ваша задача оценить проявление указанного качества у вас и поставить галочку в графе с выбранным баллом.

Самотестирование «Самооценка конфликтности»

Утверждение	7	6	5	4	3	2	1	Утверждение
Рветесь в спор								Уклоняетесь от спора
Свои выводы сопровождается тоном, не терпящим возражений								Свои выводы сопровождается извиняющимся тоном
Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать								Считаете, что не добьетесь своего, если будете возражать
Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов								Сожалеете, если другие не принимают доводов
Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента								Спорные вопросы обсуждаете в отсутствии оппонента
Не смущаетесь, попадая в напряженную обстановку								В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
Считаете, что в споре надо проявлять свой характер								Считаете, что в споре не следует проявлять свой характер
Не уступаете в спорах								Уступаете в спорах
Считаете, что люди легко выходят из конфликта								Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя								Если взрываетесь, то вскоре чувствуете себя неловко

Обработка и интерпретация результатов тестирования

60 и более баллов – высокая степень конфликтности. Зачастую вы сами ищете повод для спора.

50-60 баллов – выраженная конфликтность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, даже если это может повлиять на ваши взаимоотношения с окружающими.

30-50 баллов – конфликтность выражена слабо. Вы умеете сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций.

15-30 баллов – конфликтность не выражена. Вы тактичны и не любите конфликтов.

Менее 15 баллов – для вас свойственно избегать конфликтных ситуаций. Вы предпочитаете отказаться от своих интересов, но избежать напряженности в отношениях.

Уважаемые коллеги. Обратите внимание, что мы все разные. Кто-то более настойчив в отстаивании своих позиций, кто-то менее.

А вообще конфликт - это хорошо или плохо?

(ответы участников)

Существует обыденное представление, что конфликт — это всегда негативное явление, вызывающее угрозы, враждебность, обиды, непонимание, то есть это нечто такое, чего по возможности следует избегать. Представители ранних научных школ управления тоже считали, что конфликт — это признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. Однако в настоящее время теоретики и практики управления все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые конфликты даже в самой эффективной организации при самых лучших взаимоотношениях сотрудников не только возможны, но и желательны. Нужно только научиться управлять конфликтом.

Вот и мы с вами сегодня будем работать над тем, чтобы научиться управлять конфликтом.

Мы оценили уже свои характеристики. Теперь перейдем к нашим оппонентам. Кто для педагога в рамках его профессиональной деятельности может явиться источником конфликтной ситуации (или с кем может возникнуть конфликтная ситуация)?

(ответы участников)

- коллеги
- администрация
- родители обучающихся
- сами обучающиеся

Стратегии поведения педагога в конфликтной ситуации с участниками образовательного процесса

Предлагаю вам разделиться на группы с помощью жеребьевки. У нас в шкатулке лежат билетки с номерками 1, 2, 3, 4. Выберите для себя один билетик. Создайте пожалуйста четыре микрогруппы. Задача каждой микрогруппы отработать стратегии поведения в конфликтной ситуации с различными категориями участников образовательных организаций.

Группа №1 – разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с коллегами

Группа №2 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с администрацией образовательной организации

Группа №3 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с родителями обучающихся

Группа №4 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с обучающимися

При работе в микрогруппе постарайтесь ответить на следующие вопросы:

1. Почему родитель (директор, завуч, ребенок, коллега) может прийти ругаться с педагогом?
2. Как нужно действовать в сложившейся ситуации?

Обсуждение: часто ли мы сталкиваемся с подобными проявлениями в жизни? С кем конфликтные ситуации возникают чаще, почему? Нужно ли предупреждать конфликтные ситуации?

(как правило педагоги склонны предупреждать конфликтные ситуации, чем потом их решать, особенно с администрацией)

Что мы можем сделать, чтобы предупредить возникновение конфликтной ситуации?

(работа коллег в общей группе, «мозговой штурм», группа может выйти примерно на следующие стратегии предупреждения конфликта)

- вежливое профессиональное общение, хорошее доброжелательное расположение, юмор – во многом способствует конструктивному решению различных вопросов;
- если вы видите, что к вам идет человек, чем-то очень разозленный, встревоженный, нужно проявить заинтересованность, участие к его проблеме, выслушать и предложить стратегии по урегулированию ситуации;
- учиться владеть собой;
- учиться доносить информацию до людей четко, последовательно и понятно, чтобы не возникало недопонятости;
- стараться посмотреть на проблему глазами оппонента;
- умение иногда промолчать, дать кому-то просто выпустить пар и не вступать в спор – большое мастерство;

Правила разрешения конфликтов

- Берите инициативу разрешения конфликта в свои руки, это дает вам шанс самому определять стратегию и тактику разрешения конфликта и гарантирует победу
- Предлагайте ряд решений конфликта, подчеркивайте вашу заинтересованность в решении конфликта
- В совместном диалоге ищите компромиссные решения, подчеркивая уважение к личности оппонента
- Не высказывайте никаких негативных оценочных суждений в адрес оппонента
- Ведите разговор с чувством собственного достоинства, будьте спокойны и уверены в себе

Сегодня, мы с вами говорили на достаточно непростую тему «конфликты в образовательной среде», наше занятие подошло к концу. Подведем его итоги.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня.

Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Благодарю за работу!

Занятие 6.

Тема занятия: «Создаем психологически безопасную образовательную среду»

Цель занятия: актуализация проблемы формирования психологически безопасного пространства образовательной среды;

Задачи:

- создание условий для работы специалистов по формированию психологической безопасности в рамках образовательной организации;
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- способствовать развитию психолого-педагогической компетентности педагогов;

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников, по очереди высказать

какую-либо метафору, которая отражала бы ваше актуальное состояние или самочувствие на данный момент, например: «Бодрый будильник», «сдутый шарик», «колючий шарик», «выжатый лимон», «задорный ветер» и т.д.

(Ответы педагогов)

Сегодня нашу встречу я хотела бы посвятить проблеме или такому вопросу как «Психологическая безопасность образовательной среды».

Уважаемые коллеги, что вы понимаете под выражением «психологическая безопасность образовательной среды»?

- ответы участников могут быть следующими: среда где мне комфортно, спокойно, безопасно, я могу быть самим собой, где у меня есть друзья, я не опасюсь быть осмеянным, где надо мной не смеются, не сплетничают за спиной и т.д.

Таким образом, мы говорим с вами о доброжелательной среде, психологически комфортной среде.

В образовательном процессе есть три категории участников: педагоги, обучающиеся и их родители (законные представители). Эти три мира очень тесно переплетаются и влияют друг на друга. Сегодня очень часто мы с вами сталкиваемся с негативными проявлениями, мы их уже с вами ранее перечислили, но их можно назвать одним словом – буллинг.

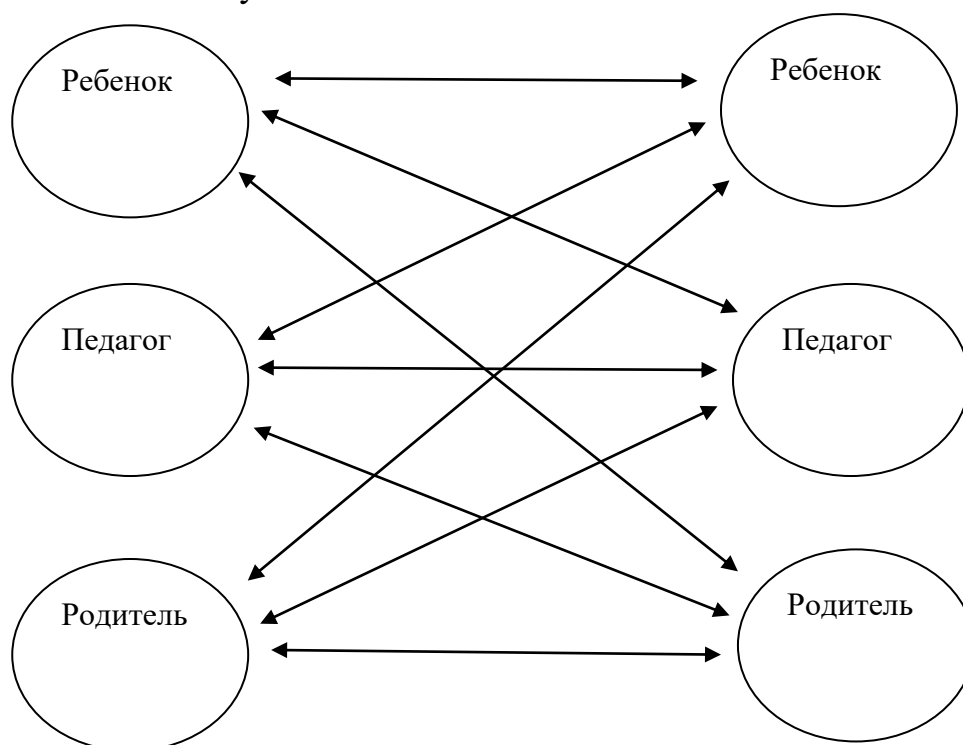
Это относительно новый термин, обозначающий агрессивное поведение относительно человека, проявляющееся в насилии, травле, преследовании, терроре, которое изначально предполагает неравенство сил – физических, психологических или численных.

Кто может стать жертвой?

- ответ педагогов.

Жертвой может стать любой человек.

Кто и кого может буллить?



Коллективу предлагается порассуждать над следующими вопросами:

- Что это за явление?
- Сталкивались ли они с подобными проявлениями?
- Чем опасно это явление?
- Что делать в случае столкновения с подобными проявлениями?

В рамках обсуждения педагогам предоставляется следующая информация: явление буллинга опасно тем, что все участники этого процесса приобретают негативный опыт и личность каждого участника искажается.

Жертвы – испытывают дискомфорт, страх, неуверенность, живет в постоянной обороне.

Агрессор – захлебывается своей агрессией, постоянно ищет повод для ссоры, издевки, насмешки, скандала, т.е. живет в состоянии войны, готовый к нападению.

Участники «свита агрессора» - зачастую испытывает страх от того, что если в чем-то выразят свое несогласие с их лидером, то окажутся на месте жертвы.

В коллективе нарушается гармония взаимоотношений, коллектив теряет вектор развития, он застрянет в дрызгах и не развивается. Творческая активность такого коллектива резко снижается.

- Кто чаще всего подвергается травле?

Ведущий предлагает обсудить такую социальную роль, как «белая ворона». Что это за люди? (группа должна дать понятие метафоры «белая ворона»).

Группа приходит к выводу, что метафора «белая ворона» используется в русском языке для характеристики личности человека, который имеет особенные, резко отличительные от других черты, поведение и систему ценностей. Такая ассоциация с птицей возникает в связи с тем, что в природе редко встречаются вороны с абсолютно белым оперением.

Группе предлагается разделить на две команды. Каждая команда получает задание для мозгового штурма.

Задание для первой группы: подобрать аргументы в пользу того, что роль «белой вороны» символизирует страдания человека – носителя данной роли, который обречен на непонимание, изоляцию, отторжение.

Задание для второй группы: подобрать аргументы в пользу того, что роль «белой вороны» символизирует избранность, непогрешимость, возвышенность, духовную чистоту и незащищенность человека.

Характеристики разных сторон личности «Белой вороны»

«Белая ворона» - роль людей-изгоев, потому что они...	«Белая ворона» - роль уникальных личностей, потому что они...
Часто имеют непривлекательную внешность, которая вызывает насмешки, жалость или отвращение у окружающих	Не задумываются о своей внешности, демонстрируют внутреннюю свободу от типовых шаблонов привлекательности

Находятся в непривлекательном социальном статусе (из малообеспеченных семей, представители национальных меньшинств, иное гражданство)	Не тяготятся особым социальным статусом, духовная сторона жизни для них гораздо важнее, чем материальная
Нуждаются в защите и покровительстве более сильных людей, чтобы «выжить» в коллективе	Мыслят нестандартно, находят оригинальные решения в проблемных ситуациях; часто значительно опережают сверстников по уровню интеллектуального развития, тем самым привлекают внимание и интерес у педагогов и влиятельных людей
С трудом находят друзей, не доверяют окружающим	Избирательны в отношениях, близко сходятся только с духовно целостными личностями, которые ценят внутренние положительные качества, а не внешние атрибуты успешности человека
Не достигают успеха в жизни, так как не умеют и не хотят прогибаться, быть как все	Отсутствует страх быть оригинальным, что помогает достичь феноменального успеха, быть замеченным в нужное время нужными людьми

Белая ворона

В обычное время настала весна.
Весна — это время влюблённых.
Росла у дороги простая сосна,
На ней поселились вороны.

Ну что ж тут такого? — сосна, как сосна,
Вороны — обычное дело.
Но в стае обычной ворона одна
Была, представляете, белой!!!

Без белой вороны, скажите мне, кто
Заметил бы серую стаю?
А с неба стремился весенний поток
И снег, представляете, таял.

Л. Рубальская

О белой вороне

Вороной белой жить опасно.
Не то прокаркаешь порой.
Однажды всех осудишь страстно,
И гул несется над горой.

Как много есть врагов у белой!
У ней на жизнь своя печать.
Быть нелегко такую смелой,
Все недостатки замечать.

На всё у белой взгляд особый.
Быть может, больше доброты
И меньше зависти и злобы.
А перья - снежной чистоты.

Она - ворона, но другая.
Пылают чувства в ней огнем.
Мы белых часто отвергаем.
Не понимаем. Не пойдем.

3. Маркина

Белая ворона

Не зная, в чём её вина
И почему так получилось.
Она живёт совсем одна,
Хотя **Вороною** родилась.

Есть у неё один орех,
Он вызов стае, оголтелой-
Что, не похожа, так на всех,
Не может быть **Ворона Белой**.

Вот и приходится страдать,
Своих сородичей бояться.
Со всеми вместе не летать,
На век гонимую остаться...

Кто у кого берёт пример?
С людьми, такое же, бывает.
Когда ты в серости не сер,
Как это многих возмущает.

Пусть ты не глуп и не убог,
Тебя из всех не выделяют.

Но если чем отметил Бог
Вороной Белой называют.

Потоки сплетен потекут,
Правдивой ложью обрастая.
С любовью грязью оболют,
Любых отличий не прощая.

Наверно легче серым быть,
Среди других не выделяясь...
Но только сильный может жить
Вороной белой оставаясь...

А. Игнатов

В каком-то смысле признаки «белой вороны» есть у каждого из нас. Давайте будем бережно и внимательно относиться друг к другу. Есть мудрое высказывание Брюса Ли «Я учусь понимать, вместо того, чтобы судить...» попробуйте следовать ему.

Каким образом данный взгляд, мнение может повлиять на развитие коллектива, группы, класса?

- работа группы. Высказывания записываются на доске или флип-чарте.
- Может ли буллинг развиваться в коллективе, в котором ценности принятия и понимания каждого его члена достаточно высоки?
- будет ли каждый человек чувствовать психологическую безопасность в данном коллективе?

Упражнение «Ужасно-прекрасный рисунок»

Участники делятся на подгруппы по четыре-пять человек. Каждому выдается по листу бумаги и фломастеры. Предлагается нарисовать «прекрасный рисунок». После этого каждый участник свой рисунок передает соседу справа. Предлагается в течение тридцати секунд изменить рисунок на «ужасный». Через тридцать секунд дается инструкция передать рисунок соседу справа. Следующий участник делает «прекрасный рисунок». Так рисунки проходят весь круг и возвращаются к хозяину. Упражнение обсуждается.

Обсуждение приводится к тому, что разные ситуации можно «испортить» и «нормализовать». И многое зависит от выбора самого человека: что он хочет, в каком обществе хочет жить, в каком коллективе трудиться. Каких детей воспитывать.

Сегодня, мы с вами говорили на достаточно непростую тему «формирование психологически безопасной среды», наше занятие подошло к концу. Подведем его итоги.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня, а

может быть и курса в целом. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...