


Министерство образования и молодёжной политики Свердловской области  
Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Свердловской области  
**«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ имени И.И. ПОЛЗУНОВА»**  
(ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»)

**РАССМОТРЕНО:**

Зам. директора по УВР

С.В. Стуковой



---

**УТВЕРЖАЮ:**

Директор ГАПОУ СО

«УГК им. И.И. Ползунова»

А.Н. Козлов

**Программа повышения  
психологической компетентности педагогических работников  
ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»**

Составитель:

Педагог-психолог

Дегтярёва А.А.

г. Екатеринбург, 2022 год

## **Программа повышения психологической компетентности педагогических работников ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова»**

Специфика педагогической деятельности обуславливает особую значимость социально-психологических качеств, которые способствуют межличностному и ролевому взаимодействию педагога с обучающимися. Именно наличие этих качеств следует считать важнейшим признаком профессионализма.

1. По мнению Сорокиной Т.М., под профессиональной компетентностью педагога понимается единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности. Компетентность педагога трактуется, как способность личности на разном уровне решать различные типы педагогических задач.

2. Лукьянова М.И. под психолого-педагогической компетентностью педагога понимает совокупность определённых качеств (свойств) личности с высоким уровнем профессиональной подготовленности к педагогической деятельности и эффективному взаимодействию с обучающимися в образовательном процессе.

В педагогике понятие психолого-педагогическая компетентность определяется как максимально адекватная, пропорциональная совокупность профессиональных, коммуникативных, личностных свойств педагога, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания обучающихся.

Для повышения уровня психологической компетентности, педагогу необходимо знать условия, которые способствуют развитию и формированию уровня развития психолого-педагогической компетентности.

В повышении уровня психологической компетентности педагога огромную роль играет самообразование и помощь психолога в затруднительных ситуациях.

Основные условия формирования и развития психологической компетентности педагога:

1. Педагогический такт – это обязательное соблюдение педагогом принципа меры в общении с обучающимися в образовательной деятельности, который подразумевает под собой уважение к обучающимся, внимательность и доверие, разумность в требованиях к выполнению учебных задач и многое другое.

2. Умение найти правильный подход к обучающимся и знать их индивидуальные и психолого-возрастные особенности.

3. Способность и желание работать с детьми.

4. Заинтересованность в результатах своей профессиональной деятельности.

5. Способность, при планировании и организации учебно-воспитательного процесса, учитывать уровень мотивации обучающихся.

6. Владение своей речью – она должна быть простой, ясной и убедительной в общении с обучающимися.

7. Умение создавать комфортную учебную обстановку на занятиях и умение видеть и различать психическое состояние обучающихся.

8. «Эмпатичность» педагога, то есть способность чувствовать эмоциональное состояние обучающегося, уметь сопереживать и откликнуться на проблему. Главное здесь для педагога – понять состояние обучающегося и взглянуть на ситуацию с его позиции, чтобы найти пути решения возникшей проблемы.

9. Способность педагога к сотрудничеству. То есть, для повышения уровня психологической компетентности педагога, необходимо и уметь формулировать свою точку зрения, и слышать и слушать других. Кроме этого умение сотрудничать заключается и в решении разногласий с помощью логической аргументации, не переводя разногласия в плоскость личных отношений.

10. Внешняя привлекательность педагога. То есть способность расположить к себе обучающихся внешним видом и манерой поведения, потому что, обучающиеся получают информацию не только из речи педагога, но и визуально обращают внимание на выражение чувств в мимических и пантомимических движениях педагога. Кроме того, приятные манеры поведения педагога способствуют быстрой адаптации к любой обстановке и упрощают установление коммуникативных связей, что повышает уровень воздействия на студентов.

Высококомпетентный педагог – это педагог с особым видом мировоззрения, способный конструировать прогностические модели поведения, умеющий принимать и ассимилировать требования современной социальной реальности, а также рефлексировать развитие социальной действительности. Психологическая компетентность преподавателя заключается в умении осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знать способы профессионального самосовершенствования, уметь видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желать самосовершенствования.

*Актуальность* данной программы обусловлена стремлением создать благоприятный психологический климат в колледже.

Целью программы является – повышение психологической компетентности педагогических работников ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова».

Задачи:

1. Создание условий в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственной психологической компетентности.

2. Развитие рефлексивных умений педагога.

3. Активизация профессионального саморазвития педагога.

4. Развитие коммуникативных навыков.

5. Развитие умения сотрудничать.

6. Продиагностировать факторы синдрома «эмоционального выгорания» у педагогов.

7. Познакомить педагогов с эффективными путями гармонизации эмоциональной сферы.

Планируемые результаты программы:

1. Высокий уровень сформированности мотивации педагогов на формирование своей профессиональной компетентности.

2. Сформированная коммуникативная компетентность у педагогов, как основа других компетентностей их профессиональной деятельности.

3. Высокий уровень доброжелательности и вежливости педагогов по отношению к другим участникам образовательных отношений.

4. Повышение качества организации в проведении непосредственно-образовательной деятельности обучающихся в колледже.

Работа по повышению профессиональной компетентности должна превратиться в процесс непрерывного развития человеческой личности, ее способности выносить суждения и предпринимать различные действия. Она должна обеспечить педагогу понимание самого себя, содействовать выполнению социальной роли в процессе трудовой деятельности. Поэтому работа по совершенствованию профессиональной компетентности является главным средством управления качеством образования в учреждении.

Структура и содержание программы:

Объём программы составил 5 групповых занятий, включающих различные практические упражнения, психотехники.

***Обоснованные критерии ограничения и противопоказания на участие в освоении программы.***

Групповые сеансы могут происходить как в достаточно больших группах, чтобы сделать возможным взаимодействие, так и в достаточно малых, чтобы каждый был вовлечён в действие и чувствовал себя участником. С увеличением численности членов группы возникает тенденция к неэффективному использованию времени групповых сеансов, возрастает вероятность появления подгрупп. Когда группа слишком мала, она перестаёт действовать как группа, её участники оказываются вовлечёнными в индивидуальное консультирование. С возрастанием размеров группы эффективность работы уменьшается.

К неподходящим для группового опыта освоения программы относятся лица, которые под давлением критики становятся либо слишком тревожными, либо слишком агрессивными; лица, демонстрирующие в напряжённой ситуации столь сильные чувства к другим участникам группы, что те ощущают себя преследуемыми, и лица с низкой самооценкой, которые постоянно ждут успокоения. Противопоказано участие в группе лиц, находящихся в актуальном стрессовом состоянии - депрессии, эмоциональном шоке и др. Сначала необходим курс индивидуальной психокоррекции.

*Сроки реализации программы: с сентября по май*

**Тематическое планирование тренинговых занятий с педагогами**

<b>№</b>	<b>Тема, название мероприятия</b>	<b>Сроки</b>
1	Практическое занятие с элементами тренинга «Развитие коммуникативных навыков».	Сентябрь
2	Семинар-практикум «Гармонизация эмоциональной сферы педагогов. Профилактика профессионального выгорания».	Ноябрь
3	Тренинговое занятие «Психологическая компетентность педагога».	Январь
4	Семинар-практикум по теме: «Профессиональное самосознание педагога»	Март
5	Семинар-практикум «Грамотная коммуникация в конфликте»	Май

### **Основная литература**

1. Демидова Л.И. «Конфликтология: теория и практика»: учеб. пособие. Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2022.
2. Баркалова А.В., Шестакова Н.В. «Модели выбора решений в конфликтных ситуациях»: Учебно-методическое пособие: Нижний Новгород, 2021.
3. Камнева Е. В., Коробанова Ж. В., Музашвили Д. З. «Тренинг командообразования и групповой работы»: Учебник. - Издательство «Прометей», 2021.
4. Волков Б. С., Волкова Н. В. Психология развития человека: Учебное пособие для вузов. - Издательство «Академический Проект», 2020.

### **Дополнительная литература**

1. Вачков И.В. «Основы технологии группового тренинга»,
2. Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. «Возрастная и педагогическая психология»: Учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов. — М., 2003.
3. Гуружапов В.А. «Психолого-педагогическое сопровождение инновационного воспитательно-образовательного процесса. Справочник педагога-психолога №00 2011г.
4. Захаров В.П. Хрящева Н.Ю. «Социально-психологический тренинг» Л., 1990.
5. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. «Практикум креативной терапии» СПб речь 2003
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология. - М., 2002.
7. Истратова О.Н. Справочник по групповой психокоррекции. Ростов -на – Дону 2008.
8. Колмогорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников. - М., 2002.
9. Кузнецова С.В. «Система работы с узкими специалистами» М., 2007
10. Лукьянова Н.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя. Диагностика развития. - М., 2004.
11. Парамонова Л.Г. Практическая психодиагностика Самара 1998.
12. Прохорова Л.Н. «Мастер класс по созданию творческого коллектива в ДОУ»
13. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании М., 1996.
14. Шепель В.М. Школа менеджмента. - М., 2005.
15. Широкова Г.А. «Практикум для детского психолога» Ростов – на Дону 2000г.

Ссылки на интернет – ресурсы

<http://www.resobr.ru/materials/26/>

<http://sdp.ucoz.ru/>

<http://www.psy-files.ru/>

## Приложение 1.

### Практическое занятие с педагогами с элементами тренинга по теме: «Развитие коммуникативных навыков».

#### **Цели:**

1. Направить восприятие педагогами образовательного процесса с точки зрения обучающегося.

2. Развитие невербальных и вербальных средств передачи информации, навыков активного слушания, эмпатии, партнерских отношений и рефлексии, обучение релаксации.

**Оборудование:** Маркеры, ватман, скотч, цветной скотч, карандаши, писчая бумага, карточки настроений, геометрические рисунки, магнитофон, диски с релаксационной музыкой.

**Помещение:** Кабинет с легко переставляемыми стульями, доска, два журнальных столика.

#### **ХОД ЗАНЯТИЯ**

##### 1. Упражнение “Приветствие”

**Цель:** Наладить эмоциональный контакт между участниками группы, дать возможность раскрепоститься, свободно общаться.

Участники группы, свободно перемещаясь, должны поздороваться и выйти на короткий контакт с максимальным количеством педагогов за 5 минут.

##### 2. Упражнение “Здравствуй, дети”

**Цель:** Развивать невербальные и вербальные средства общения, обучение рефлексии.

Участники группы сидят на стульях по кругу, желающие выходят в центр по очереди и приветствуют аудиторию, используя все средства выразительности.

- Какие средства выразительности использовали наши педагоги?

- Какой педагог вызвал большую симпатию, почему?

Рефлексию проводят участники упражнения.

##### 3. Упражнение “Работа в группах”

**Цель:** Развитие способности вставать на позицию другого человека и анализировать ситуацию с его точки зрения.

Педагогам предлагается разделить на две равные группы: первая группа – “преподаватели”, вторая – “студенты”.

Каждой группе предлагается задание обсудить и создать правила для обучающихся в аудитории. На работу в группах дается 20-30 минут.

Каждая группа после обсуждения должна написать на ватмане маркерами свои правила и выбрать человека, который будет представлять итог работы группы.

Группы по очереди представляют результаты своей работы, затем вместе отбирают одинаковые правила, обсуждают их и создают общие правила, основанные на позитивных высказываниях, без “НЕ”, выписывают их на чистый лист ватмана, и каждый расписывается под этими правилами, выражая свое согласие, правила помещаются на доску.

### ***Релаксация под музыку***

**Цель:** Обучение приемам физического расслабления мышц и эмоциональной релаксации.

После завершения музыки проводится рефлексия физического и эмоционального состояния.

#### **4. Упражнение “Линия”**

**Цель:** Развитие стремления к физическому контакту с другими людьми, открытости, умение договариваться.

Участникам группы предлагается встать на длинную полосу цветного скотча, наклеенного на пол, так, чтобы обе ноги были на линии. Группе дается задание встать по алфавиту имен, т.е. так поменяться местами на линии, чтобы никто с нее не сошел. На выполнение задания дается 5 минут. В конце упражнения проводится рефлексия своих ощущений и эмоций, пережитых в этом упражнении.

#### **5. Упражнение “Работа в парах”**

**Цель:** Развивать навыки активного слушания, умение устанавливать эмоциональный контакт.

Участникам группы предлагается по желанию разбиться на пары и сесть на стульях друг напротив друга. В течение двух минут первый участник должен рассказать о любых своих переживаниях или проблемах, второй, используя активное слушание, поддерживает своего собеседника. Затем пары меняются ролями.

- Какие приемы слушания были использованы?
- Состоялся ли эмоциональный контакт между собеседниками?

#### **6. Упражнение “Преподаватель – студент”**

**Цель:** Дать возможность педагогам встать на позиции студента и преподавателя и проанализировать свою деятельность, развивать вербальные навыки общения.

Участники группы, оставаясь в этих же парах, садятся спинами друг к другу. “Преподавателю” дается геометрический рисунок, “студенту” - бумага и карандаш. Они не должны смотреть друг другу в рисунки. При этом “преподаватель” должен продиктовать геометрический рисунок “студенту”, ни в коем случае не говоря, что должно получиться. На выполнение задания дается 10 минут. Затем педагоги в парах меняются ролями и в течение следующих 10 минут другой участник пары рисует геометрический рисунок, который диктует ему “преподаватель”. По окончании работы делается выставка рисунков и вывешиваются образцы. Участники группы обсуждают полученные результаты.

- Что вы чувствовали, когда были в роли “преподавателя” и в роли “студента”?
- Хотелось бы вам, чтобы ваша работа была оценена преподавателем, почему?

#### **7. Упражнение “Чувства”**

**Цель:** Развитие эмпатии, невербальных средств выразительности.



Участники группы расположены на стульях по кругу, один в середине круга. Он вытягивает у тренера карточку, на которой написано чувство или эмоциональное состояние человека. Он должен, используя невербальные средства выразительности, показать это чувство. Остальные участники группы должны догадаться, что он изображает. В центре круга должны побывать несколько человек.

#### 8. Упражнение “Рефлексия по кругу”

**Цель:** Развивать умение анализировать свои чувства, эмоции и всё происходящее вокруг.

Участники группы продолжают находиться в круге и по очереди высказывают свои впечатления, мысли о занятии.

- Какие упражнения понравились больше?
- Какие трудности вы испытывали на занятии?
- Что нового для себя вы сегодня открыли?
- Пожелание на следующее занятие?

#### 9. Упражнение “Энергетический круг”

**Цель:** Способствовать сплочению участников группы, развивать умение делиться позитивной энергией.

Участники группы встают в круг. Им предлагается прикоснуться друг к другу ладонями как можно плотнее, закрыть глаза и мысленно отправить всем участникам группы свои положительную энергию и мысли.

### **Принципы профессиональной успешности педагогической деятельности**

«Принцип фейерверка»:

Раскрой себя!

Все педагоги – звезды: близкие и далекие, большие и маленькие, одинаково красивые. Каждая звездочка выбирает свой путь полета: у одних он длинный, а у других....

Главное – желание сиять!

«Принцип весов»:

Найди себя!

Твой выбор – твои возможности!

Нет прописных истин, они рождаются в споре. Вокруг бушует ураган социальных противоречий. Важно быть самостоятельным в мире. Весы– качели – символ постоянного поиска, стремление выработать свою точку зрения.

«Принцип рейтинга»:

Побеждай!

Пробуй!

Планируй!

У каждого своя программа развития, цели и задачи. Каждый выбирает путь движения к успеху по силам и проявляет себя в разных жизненных ситуациях.

«Принцип успеха»:

Реализуй себя!

Хочу  
Знаю  
Умею  
Могу

Создание ситуации успеха. Главное – почувствовать вкус победы. Педагог – равноправный партнер, учитывающий интересы ребенка, индивидуальные способности и потребности.

### **Комплекс упражнений для повышения энергетического потенциала**

1. Стоя, свести лопатки. улыбнуться, подмигнуть правым глазом, потом – левым, повторить: «Я очень собой горжусь, я на многое гожусь».

2. Положив ладонь на грудь: «Я на свете всех умней»; вытянув руки над головой: «Не боюсь я никого»; напрячь ягодичи: «Чудо как я хороша»; расслабить ягодичи: «Проживу теперь сто лет».

3. Подпрыгивая на правой, затем на левой ноге, повторить: «Я бодрa и энергична, и дела идут отлично».

4. Потирая ладонь о ладонь, повторить: «Я приманиваю удачу, с каждым днем становлюсь богаче».

5. Встав на цыпочки, руки над головой сомкнуты в кольцо, повторить: «Я согрета солнечным лучиком. я достойна самого лучшего».

6. Положив на лоб левую ладонь. затем правую, повторить: «Я решаю любые задачи, со мной всегда любовь, удача».

7. Руки на бедрах. Делая наклоны туловищем вперед – назад, повторить: «Ситуация любая мне подвластна. Мир прекрасен, и я прекрасна».

8. Руки на талии, делая наклоны вправо – влево, повторить: «Покой и улыбку всегда берегу, мне все помогают, и я помогу».

9. Сложив руки в замок, делая глубокий вдох: «И все у меня получается».

10. Сжав кулаки, делая вращения руками: «На пути у меня нет преграды, все получится так, как надо».

## Приложение 2.

### Семинар-практикум по теме: «Гармонизация эмоциональной сферы педагогов. Профилактика профессионального выгорания».

#### Цели:

1. Помочь увидеть психологические причины профессиональных затруднений педагога прежде, чем они станут очевидными для учеников и коллег.
2. Выделить и проанализировать качества, необходимые для эффективной работы педагогических работников.
3. Продиагностировать этапы, факторы и последствия синдрома «эмоционального выгорания» у педагогов.
4. Познакомить педагогов с эффективными путями гармонизации эмоциональной сферы педагогов.

Уважаемые коллеги, на сегодняшнем семинаре-тренинге мы с Вами попробуем решить очень важные вопросы, касающиеся Ваше психологического состояния! Начать я предлагаю с анкеты для педагогических работников, которая называется «Психологический портрет учителя». Теоретической основой методики являются учение А.А. Ухтомского о доминанте, труды В.А. Сухомлинского, духовно ориентированная психология Т.А. Флоренской, «Я-концепция» Р. Бернса, подходы У. Джеймса, А. Маслоу, К. Роджерса, Т. Гордона.

В основу методики «Психологический портрет учителя» легли представления авторов о хорошем учителе подкрепленные отечественными и зарубежными исследованиями эффективности педагогической деятельности и собственным многолетним опытом работы в школе.

Методика «Психологический портрет учителя» помогает увидеть психологические причины профессиональных затруднений педагога прежде, чем они станут очевидными для учеников и коллег, и принять решение – «меняться самому», «менять работу» или «оставить все как есть». Эта методика может стать началом работы учителя над собой. Продолжением может быть участие педагога в тренингах профессионального и личностного роста.

*Методика не может быть использована в целях административного контроля – для оценки работы учителя, при аттестации, решении кадровых вопросов и т.д. Цель этой методики исключительно познакомить Вас с самим собой!*

Уважаемые коллеги! Этот тест поможет вам получить характеристику своего стиля преподавания и обратить внимание на некоторые особенности своей нервной системы. Из трех вариантов ответа выберете тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции и отметьте его в соответствующей клетке.

<b>1.</b> В воспитании детей важнее всего а) окружить ребенка теплотой и заботой; б) заложить уважительное отношение к старшим;	<b>26.</b> В работе для меня важнее всего а) привязанность учеников б) признание коллег в) чувство собственной необходимости
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>в) выработать у ребенка определенные взгляды и умения.</p> <p><b>2.</b> Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет;</p> <p>в) в зависимости от ситуации или настроения.</p> <p><b>3.</b> Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю</p> <p>а) интерес;</p> <p>б) смущение;</p> <p>в) раздражение.</p> <p><b>4.</b> если класс не приведен в порядок,</p> <p>а) моя реакция зависит от ситуации;</p> <p>б) я не обращаю на это внимание;</p> <p>в) я не могу начать урок.</p> <p><b>5.</b> В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой</p> <p>а) часто;</p> <p>б) в зависимости от ситуации;</p> <p>в) редко.</p> <p><b>6.</b> Для меня важнее</p> <p>а) отношение с учениками;</p> <p>б) отношение с коллегами;</p> <p>в) затрудняюсь ответить.</p> <p><b>7.</b> Некоторые ученики вызывают у меня раздражение, которое трудно скрыть</p> <p>а) часто;</p> <p>б) иногда;</p> <p>в) никогда не вызывают.</p> <p><b>8.</b> Присутствие на уроке посторонних</p> <p>а) воодушевляет меня;</p> <p>б) никак не отражается на моей работе;</p> <p>в) выбивает меня из колеи.</p> <p><b>9.</b> Я считаю своим долгом сделать замечание, если ребенок нарушает порядок в общественном месте</p> <p>а) в зависимости от ситуации;</p> <p>б) нет;</p> <p>в) да.</p> <p><b>10.</b> Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей</p> <p>а) да;</p> <p>б) не всегда;</p> <p>в) нет.</p> <p><b>11.</b> Во время перемены я предпочитаю общаться</p> <p>а) с учениками;</p> <p>б) с коллегами;</p> <p>в) лучше побыть в одиночестве.</p> <p><b>12</b> Я почти всегда иду на урок в</p>	<p><b>27.</b> Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния</p> <p>а) часто</p> <p>б) иногда</p> <p>в) не зависит</p> <p><b>28.</b> В дружелюбном отношении со стороны коллег</p> <p>а) я не сомневаюсь</p> <p>б) уверенности нет</p> <p>в) затрудняюсь ответить</p> <p><b>29.</b> Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять</p> <p>а) я пытаюсь понять его точку зрения</p> <p>б) я перевожу разговор на другую тему</p> <p>в) я стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку</p> <p><b>30.</b> Если я захочу, то смогу расположить к себе любого человека</p> <p>а) да</p> <p>б) в зависимости от ситуации</p> <p>в) вряд ли</p> <p><b>31.</b> Если при мне незаслуженно наказывают ученика</p> <p>а) я тут же заступаюсь за него</p> <p>б) один на один сделаю замечание коллеге</p> <p>в) сочту некорректным вмешиваться</p> <p><b>32.</b> Работа дается мне ценой большого напряжения</p> <p>а) обычно</p> <p>б) иногда</p> <p>в) редко</p> <p><b>33.</b> У меня нет сомнений в своем профессионализме</p> <p>а) безусловно</p> <p>б) есть сомнения</p> <p>в) не приходилось задумываться</p> <p><b>34.</b> По-моему, в школьном коллективе важнее всего</p> <p>а) возможность работать творчески</p> <p>б) отсутствие конфликтов</p> <p>в) трудовая дисциплина</p> <p><b>35.</b> На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на «нет»</p> <p>а) нет</p> <p>б) не всегда</p> <p>в) да</p> <p><b>36.</b> С высказыванием «Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»</p> <p>а) согласен полностью</p> <p>б) не согласен</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>приподнятом настроении</p> <p>а) да; б) не всегда в) да.</p> <p><b>13.</b> У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других</p> <p>а) да; б) нет в) не уверен</p> <p><b>14.</b> Я предпочитаю работать под руководством человека, который</p> <p>а) предлагает простор для творчества б) не вмешивается в мою работу в) дает четкие указания</p> <p><b>15.</b> Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного</p> <p>а) чаще всего б) иногда в) я почти всегда сомневаюсь</p> <p><b>16.</b> Случайные встречи с учениками за пределами школы</p> <p>а) доставляют мне удовольствие б) вызывают у меня чувство неловкости в) не вызывают у меня особых эмоции</p> <p><b>17.</b> Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливой или несчастной</p> <p>а) часто б) редко в) никогда</p> <p><b>18.</b> Замечаю со стороны коллег со стороны администрации</p> <p>а) меня мало волнуют б) иногда задевают меня в) часто задевают меня</p> <p><b>19.</b> Во время урока я придерживаюсь намеченного плана</p> <p>а) в зависимости от ситуации б) предпочитаю импровизацию в) всегда</p> <p><b>20.</b> Мои успехи обычно признаются другими людьми</p> <p>а) да б) не всегда в) редко</p> <p><b>21.</b> С мнением, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть</p> <p>а) я согласен б) не согласен в) что-то в этом есть</p> <p><b>22.</b> Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких и коллег</p> <p>а) да</p>	<p>в) что-то в этом есть</p> <p><b>37.</b> Мысли о работе мешают мне уснуть</p> <p>а) часто б) редко в) никогда не мешают</p> <p><b>38.</b> На собраниях и педсоветах я выступаю по волнующим меня вопросам</p> <p>а) часто б) иногда в) предпочитаю слушать других</p> <p><b>39.</b> Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика</p> <p>а) нет, это недопустимо б) затрудняюсь ответить в) если ученик этого заслуживает</p> <p><b>40.</b> Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом</p> <p>а) да б) в некоторых случаях в) нет</p> <p><b>41.</b> Во время каникул я испытываю потребности в общении с учениками</p> <p>а) да б) нет в) иногда</p> <p><b>42.</b> Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями</p> <p>а) редко б) когда как получается в) всегда</p> <p><b>43.</b> Мне приходилось выполнять приказы людей не вполне компетентных</p> <p>а) да б) иногда в) нет</p> <p><b>44.</b> Не предвиденные ситуации на уроках</p> <p>а) можно эффективно использовать б) лучше игнорировать в) только мешает учебному процессу</p> <p><b>45.</b> Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине</p> <p>а) да б) не всегда в) нет</p> <p><b>46.</b> В конфликте между коллегами – учителей и учеников я «в душе» встаю на сторону</p> <p>а) ученика б) учителя в) сохраняю нейтралитет</p> <p><b>47.</b> В начале или в конце учебного года у меня возникают проблемы со здоровьем</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

б) иногда в) нет <b>23.</b> Мыслью о предстоящей встрече с учениками и коллегами а) доставляют мне удовольствие б) особых эмоций не вызывает в) мне в тягость <b>24.</b> Когда я вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне а) предпочитаю выяснить отношение б) игнорирую этот факт в) я плачу ему той же монетой <b>25.</b> От того, как воспитывают детей в семье, зависит а) почти все б) кое-что в) ничего не зависит	а) как правило б) иногда в) проблем со здоровьем нет <b>48.</b> Мои ученики относятся ко мне с симпатией а) да б) не все в) не знаю <b>49.</b> Требования руководства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными а) нет б) когда как в) да <b>50.</b> Успех зависит от способностей и трудолюбия человека, а не от удачного стечения обстоятельств а) чаще всего б) когда как в) не согласен
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

I				II				III				IV				V			
№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			
Итого:				Итого:				Итого:				Итого:				Итого:			

Вопросы данной методики составлены таким образом, что каждая шкала занимает отдельный столбик. Это значительно упрощает обработку и дает возможность каждому самостоятельно ознакомиться с результатами тестирования.

Преобладание одного из трех вариантов ответа (более пяти выборов) в каждой из пяти шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в разделе «Интерпретации и комментарии». Чем больше балл, тем выше степень соотнесения с интерпретацией. Если в двух столбцах из трех набрано одинаковое количество баллов (например, по четыре или по пять), это означает, что поведение сочетает признаки двух групп. Это может свидетельствовать о том, что поведенческие установки учителя окончательно

не сформированы. Другая возможная причина – разнообразие поведенческих стереотипов. В любом случае работа с методикой помогает оценить наличие различных моделей профессионального поведения и выбрать оптимальную для конкретной ситуации.

## **ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И КОМЕНТАРИИ**

### **1. Приоритетные ценности**

Профессионально важными качествами для учителя являются любовь к детям, стремление понять и помочь им. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью для педагога, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие ребят, даже если он знает свое предмет и владеет методикой преподавания.

1.1. Преобладание первого варианта говорит о гуманистической направленности деятельности учителя. Такому учителю близки интересы и проблемы учеников. В основе отношений лежит безусловное принятие ребенка. Школьники безошибочно чувствуют учителя, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На его уроках они чувствуют себя комфортно. Благоприятная эмоциональная обстановка создает атмосферу для плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и ученика.

1.2. Преобладание второго варианта говорит об особой значимости для учителя его отношений с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Такого учителя, как правило, мало интересует внутренний мир ребенка. В отношениях с ним ребята держат себя настороженно, напряженно, так как не видят в педагоге союзника. Отношения в лучшем случае не носят личной окраски, чаще всего они пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

1.3. Преобладание третьего варианта говорит о концентрации учителя на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками у педагога преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личными особенностями, так и неблагоприятным психоэмоциональным состоянием. Возможно, круг интересов такого учителя не исчерпывается только профессиональными педагогическими вопросами, он реализует свои возможности не только в школьной педагогической практике.

### **2. Психоэмоциональное состояние**

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, имеющих место в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

2.1. Преобладание первого варианта говорит о неблагополучном психоэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие психосоматической симптоматики.

2.2. Преобладание второго варианта или присутствие примерно в равной мере всех трех вариантов ответов позволяет предположить нестабильность психоэмоционального состояния учителя. Как правило, нестабильное психоэмоциональное состояние определяется тремя факторами в различных их сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы; неблагоприятное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие реакцию на возникающие обстоятельства.

2.3. Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в коллективе, если только за внешним благополучием и невозмутимостью не кроются другие проблемы и человек по каким-то причинам скрывает свое истинное состояние.

### **3. Самооценка**

Самооценка, или самовосприятие, - это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его «личная педагогическая философия» во многом определяется его самооценкой.

3.1 Предпочтение первого варианта говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая в контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика всегда воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям становится возможным личностное развитие школьников.

3.2 Преобладание второго варианта, присутствие примерно в равной мере всех трех вариантов ответов говорит о неустойчивой самооценке, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

3.3. Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Ему свойственно принижать значение личности другого человека точно так же, как и своей. Поэтому такой педагог стремится повысить свою самооценку, нередко за счет учеников. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий от него большого интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутреннему равновесию учителя.



#### **4. Стиль преподавания**

На формирование стиля преподавания оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение педагогом своих профессиональных обязанностей.

4.1. Преобладание первого варианта в ответах говорит о демократическом стиле деятельности учителя. Педагог дает возможность ученикам самостоятельно принимать решения, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. У педагога наблюдается удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения.

4.2. Преобладание второго варианта ответа указывает на черты «попустительского» стиля деятельности педагога. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль деятельности учащихся осуществляется без системы, в сложных педагогических ситуациях он проявляет нерешительность и колебания, испытывая чувство определенной зависимости от учащихся. Для многих из таких педагогов характерна заниженная самооценка, чувство тревоги и неуверенности в своем профессионализме, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях в деятельности педагога. Учитель использует свои права, как правило, не считаясь с мнением детей и конкретной ситуацией. Главные методы воздействия – приказ, поучение. Для такого учителя характерна неудовлетворенность работой многих учащихся, хотя он может иметь репутацию «сильного педагога». Но на его уроках дети чувствуют себя неуютно, значительная их часть не проявляет активности и самостоятельности.

#### **5. Уровень субъективного контроля**

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности в отношениях с людьми и относительно фактов собственной жизни человек готов взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой собственного душевного спокойствия и личного времени.

5.1. Преобладание в ответах первого варианта говорит о высоком уровне субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощью или препятствиями со стороны других людей и обстоятельств). Они не склонны подчиняться влиянию других людей, остро реагируют при посягательстве на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

5.2. Наличие в примерно равной степени всех трех вариантов ответов или преобладание второго варианта говорит о средней степени сформированности субъективного контроля. Причины одних событий, которые происходят с ними, они видят в себе, других – во внешних обстоятельствах.

5.3. Преобладание третьего варианта в ответах говорит о низком уровне субъективного контроля. Люди с таким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни (как позитивные, так и негативные) другим людям, случаю, судьбе.

Существует прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

Подведем итог данной анкеты. Суммируя качества, необходимые для эффективной работы учителя, выделим следующее:

1. Принятие каждого ученика, признание и уважение его как личности.
2. Благополучно психоэмоциональное состояние, уравновешенность, уверенность.
3. Позитивное самовосприятие.
4. Личностно ориентированное обучение, гибкость, спонтанность поведения.
5. Ответственность.

Продолжая наш семинар, обратимся к такому понятию как «синдром эмоционального выгорания». Вы не раз слышали это понятия, но ещё раз к нему вернемся. Итак, синдром эмоционального выгорания – это психологическая реакция человека на долгосрочное эмоциональное переутомление, проявляющееся в потере интереса к жизни. Такая реакция может «созревать» месяцами и даже годами. Американский психолог Херберт Фрюденбергер в 1974 г. дал определение СЭВ (по английски «burn-out») как проблемы, «рожденной обществом и временем, в котором мы живем, постоянной борьбой за то, чтобы наполнить нашу жизнь смыслом. Это состояние не проходит, если его игнорировать».

Вашему вниманию предлагается экспресс-диагностика наличия синдрома эмоционального выгорания. Будет приведен перечень утверждений, касающихся вашей возможной производственной ситуации. Свое согласие (несогласие) с тем или иным утверждением необходимо отметить в специально разграфленной таблице – бланке ответов. В предложенном бланке зачеркните крестиком те номера, под которыми приведены утверждения, касающиеся вашей производственной ситуации. Номера утверждений, которые не касаются вашей производственной ситуации, пропускайте нетронутыми.

Вопросы теста:

1. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
2. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

3. Я ошиблась(ся) в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал(а) хуже работать (менее продуктивно, менее качественно, медленнее).
5. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы коллег (свернуть взаимодействие).
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие коллег.
7. Теплота взаимодействия с коллегами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
8. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
9. Я откровенно устал(а) от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
10. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
11. Моя работа притупляет эмоции.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
14. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с коллегами.
15. Обстановка на работе мне кажется очень трудной и сложной.
16. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.
17. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
18. Я осуждаю коллег, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
19. Если коллега мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
20. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
21. Иногда иду на работу с тяжелым чувством – как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
22. Порой я чувствую, что надо проявить к коллеге эмоциональную отзывчивость, но не могу.
23. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с коллегами автоматически, без души.
24. После общения с неприятными коллегами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
25. Контингент коллег, с которыми я работаю, очень трудный.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Последнее время меня преследуют неудачи а работе.

28. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
29. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
30. Я отношу себя к людям, которые полностью посвящают себя работе, забывая о собственных интересах.
31. Некоторых из своих постоянных коллег я не хотел(а) бы видеть и слышать.
32. Я часто приношу домой отрицательные эмоции.
33. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным(ой), притупила эмоции.
34. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
35. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил(а) интерес, живое чувство.
36. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Результаты теста:

Как вы уже догадались, номера в бланке ответов сгруппированы таким образом, чтобы облегчить процесс обработки результатов методики. Чем больше крестиков «украшают» Ваш бланк, тем дело обстоит серьезнее. Присвойте себе за каждый поставленный крестик 1 балл.

В нижеприведенной таблице занесены все необходимые сведения.

1этап эмоционального выгорания <b>Напряжение</b>	2этап эмоционального выгорания <b>Резистенция (сопротивление)</b>	3этап эмоционального выгорания <b>Истощение</b>	Проявленные последствия развития «Синдрома эмоционально го выгорания»
1,13,25 <b>Переживание психотравмирую щих обстоятельств</b>	5,17,29 <b>Редукция (упрощение) профессиональ ных обязанностей</b>	9,21,33 <b>Личная отстраненность (деперсонализац ия)</b>	Сложности в профессионал ьном взаимодействи и
2,14,26 <b>Неудовлетворённ ость собой</b>	6,18,30 <b>Эмоционально- нравственная dezориентация</b>	10,22,34 <b>Эмоциональный дефицит</b>	Эмоциональн ые сложности с самопринятие м и самопроявлен ием
3,15,27 <b>«Загнанность в клетку»</b>	7,19,31 <b>Неадекватное избирательное реагирование</b>	11,23,35 <b>Эмоциональная отстраненность</b>	Неадекватност ь восприятия ситуации, активизация реакций психологическ ой защиты

4,16,28 <b>Тревога и депрессия</b>	8,20,32 <b>Расширение сферы экономики эмоций</b>	12,24,36 <b>Психосоматическое и психовегетативные нарушения</b>	Нарушение психологического равновесия и проблемы со здоровьем
---------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

Разберемся подробнее с полученными результатами. Заполненный бланк ответов – своеобразная карта-матрица, демонстрирующая и возможные стадии развития синдрома эмоционального выгорания, и выраженность тех или иных его факторов, и то, какие его последствия проявлены в вашем случае больше всего.

Результаты интерпретируем следующим образом:

**1. По различным факторам синдрома эмоционального выгорания** (всего этих факторов 12)

1 балл – низкая степень выраженности данного фактора;

2 балла – средняя степень выраженности;

3 балла – высокая степень выраженности.

**2. По проявленным последствиям развития синдрома** (4 горизонтальные строки)

0-3 балла – слабая выраженность данного аспекта синдрома, можно пока ограничиться чтением «умных» книг;

4-6 баллов – средняя проявленность, пора вплотную обратить внимание на «себя любимую» («себя хорошего»);

7-9 баллов – высокая степень проявленности, пора звать на помощь, а также срочно уходить в отпуск или записываться на консультацию к психологу.

**3. По этапам развития синдрома** (3 этапа)

Однозначно трудно определить, в какой из стадий «эмоционального сгорания» - начальной, средней или завершающей – находится каждый из нас в той или иной жизненной ситуации. Периодически мы все «горим», периодически – восстанавливаемся. Посмотрите, которая из вертикальных колонок содержит больше всего крестиков – возможно, это будет подсказкой в решении вашей конкретной производственной ситуации.

Хоть любой процесс имеет начало своего развития и собственную динамику, но не всегда стоит пускать все на самотек. Именно так обстоит дело с развитием синдрома эмоционального выгорания. Если на начальных стадиях он может восприниматься как обычная производственная усталость, последствия его последних стадий не заметить сложно. Это и все возрастающие сложности производственного взаимодействия, и нарушение психологической гармонии взаимоотношений с собой и с другими людьми, и, как следствие, появление проблем со здоровьем. Медиками и психологами давно доказана прямая зависимость состояния здоровья и психологического состояния человека.

**Тренинговое занятие «Психологическая компетентность педагога».**

**Цель:**

Повысить уровень психологической компетентности и общей психологической культуры педагогических работников. Способствовать развитию эмпатии и рефлексии как профессиональных качеств педагога.

Ход тренинга психолога для педагогов:

1. Приветствие:

**Игра «Слово настроения» (в кругу)**

Цель: создание позитивного настроения.

Каждый участник тренинга называет слово, которое улучшает ему настроение (например: «солнышко», «дети», «тепло» ....)

2. Вступительное слово педагога-психолога о психологической компетентности педагога.

Педагог-психолог: Доброжелательность - это характеристика человека, желающего добра людям, готового содействовать благополучию других, благожелательного человека, доброжелательно относящегося к людям, выстраивающего доброжелательные отношения. Доброжелательность предполагает проявление теплоты чувств, гибкости в контактах, коммуникабельности, способности к пониманию других людей

3. **Упражнение «Хорошо быть педагогом?»**

4. Задача: Вспомнить положительные и отрицательные стороны в работе педагога. Каждый участник называет пример положительной или отрицательной стороны в работе педагога.

Педагог-психолог: Развитие доброжелательности возможно, когда человек понимает, зачем ему это нужно, и тренирует себя в этом умении.

Развитие доброжелательности предполагает развитие следующих основных умений:

- общее доверие к миру, себе и людям.
- умение видеть в человеке его лучшие, сильные стороны,
- способность человеку рассказать о его лучших чертах.

**4. Упражнение «Хорошее отношение».**

Педагоги стоят в кругу. Педагог-психолог предлагает по очереди проявить к каждому участнику доброжелательность (взглядом, жестом, словом и тд.)

Педагог-психолог раздает педагогам бланки и предлагает ответить на несколько вопросов.

**Диагностика доброжелательности (по шкале Кэмпбелла)**

Выберите верное суждение

1. Человек чаще всего может быть уверен в других людях.

2. Доверять другому небезопасно, так как он может использовать это в своих целях.

Выберите верное суждение

1. Люди скорее будут помогать друг другу, чем оскорблять друг друга.
2. В наше время вряд ли найдется такой человек, которому можно было бы полностью довериться.

Выберите верное суждение

1. Ситуация, когда человек работает для других, полна опасности.
2. Друзья и сотрудники выступают лучшим гарантом безопасности.

Выберите верное суждение

1. Вера в других является основой выживания в наше время.
2. Доверять другим равнозначно поиску неприятностей.

Выберите верное суждение

1. Если знакомый просит в займы, лучше найти способ отказать ему.
2. Способность помочь другому составляет одну из лучших сторон нашей жизни.

Выберите верное суждение

1. «Договор дороже денег» – все еще лучшее правило в наше время.
2. В наше время необходимо стремиться угрожать всем независимо от собственных принципов.

Выберите верное суждение

1. Невозможно перепрыгнуть через себя.
2. Там, где есть воля, есть и результат.

Выберите верное суждение

1. В деловых отношениях не место дружбе.
2. Основная функция деловых отношений состоит в возможности помочь другому.

После того, как все ответили, педагог-психолог предлагает посчитать показатель своего уровня доброжелательности и обсудить данные вопросы всем вместе.

#### **Рекомендации педагогам.**

#### **«Организация доброжелательной беседы с родителями».**

Беседы с родителями – наиболее доступная и распространённая форма установления связи педагога с семьей, его систематического общения с отцом и матерью ребёнка, с другими членами семьи.

- Рекомендуется при проведении беседы выбирать наиболее подходящие условия и начинать её с нейтральных вопросов, затем переходить непосредственно к главным темам.

- В беседе педагог должен больше слушать и слышать, а не давать рекомендации воспитания или назидать.

- Если беседа возникла стихийно (обычно в этом случае её инициаторами бывают родители) и педагог не может уделить отцу или матери необходимое внимание, он договаривается о специальной встрече с родителями в удобное для них время.

- Важное значение имеет живой характер беседы, доброжелательность, но дружеский тон, в котором ведется беседа, не исключает предъявления педагогом необходимых требований.

Доброжелательность педагога, обоснованность его оценок и выводов, которые он делает с позиции интересов ребёнка, вызывают у родителей желание откровенно высказывать свое мнение, поделиться впечатлениями, рассказать о поведении ребёнка в семье.

### ***Основные правила установления хорошего личностного контакта и построения эффективного общения и взаимодействия с родителями.***

#### ***Вступление в контакт с собеседником.***

- Вопросы, поддерживающие беседу. Ставьте вопросы, интересующие собеседника, чтобы заинтересовать его.
- Не начинать с вопросов, вызывающих у собеседника негативные переживания. Если вы увидите пассивность собеседника: вы начали с неудачного вопроса, у него нет настроения, взяли не тот тон, угодили в болезненное место – постарайтесь сразу исправить ошибку – будьте активно – внимательными.

#### ***Как правильно вести беседу.***

- Как лучше ставить вопросы? Не ставьте вопросы «в лоб» (лучше их ставить в косвенной форме). Вопросы должны быть краткими, понятными собеседнику.
- Слушать внимательно и доверительно. Показывать это собеседнику взглядом, мимикой, жестами, всем своим телом, наклоненным к собеседнику. Сочувствуя, одобряя и поддерживая, можно услышать максимальное количество информации.
- Дать возможность собеседнику высказаться. Не торопите его. Одобряйте точность высказанных мыслей. Задавайте встречные вопросы с целью помощи высказаться или одобрения точности высказанных мыслей.
- Не прерывать высказывания собеседника. Собеседник всегда говорит о значимых для него вещах. Помните! При прерывании беседы утрачивается контакт, и важная информация может быть утеряна.

#### ***Основные моменты:***

- Дайте собеседнику возможность выговориться.
- Выражайте Вашу заинтересованность при помощи поддерживающих выражений, уточняющих вопросов («Я правильно поняла?», «Я ничего не перепутала?», «Вы считаете, что...» и т. д.)
- Резюмируйте наиболее важные высказывания.
- Не прерывайте собеседника.
- Не противоречьте.
- Задавайте вопросы.



## ***Приемы взаимодействия с родителями.***

- ***Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями.***

Позитивный настрой на общение является тем самым прочным фундаментом, на котором строится работа с родителями. В общении неуместны категоричность, требовательный тон. Ежедневное доброжелательное взаимодействие педагогов с родителями значит гораздо больше, чем отдельное хорошо проведенное мероприятие.

- ***Индивидуальный подход.***

Необходим не только в работе с детьми, но и в работе с родителями. Педагог, общаясь с родителями, должен чувствовать ситуацию, настроение родителей. Здесь и пригодится человеческое и педагогическое умение учителя успокоить родителя, посочувствовать и вместе подумать, как помочь ребенку в той или иной ситуации.

- ***Сотрудничество, а не наставничество.***

Позиция наставления и простой пропаганды педагогических знаний не принесёт положительные результаты. Гораздо эффективнее будут создание атмосферы взаимопомощи и поддержки семьи в сложных педагогических ситуациях, демонстрация заинтересованности специалистов разобраться в проблемах семьи и искреннее желание помочь.

Семинар-практикум по теме: «Профессиональное самосознание педагога»

Напряженные факторы педагогической деятельности в меньшей степени оказывают негативное влияние, если субъектом приобретены необходимые профессиональные умения и навыки, при должном уровне развития профессионально значимых качеств личности. Одним из важных условий эффективности профессиональной деятельности, способствующей благоприятному эмоциональному состоянию, является достаточный уровень развития профессионального самосознания. Самосознание педагога включает систему отношений личности к профессии, систему представлений о сущности педагогической профессии и требованиях, предъявляемых к личности педагога, систему представлений о своем профессиональном «Я».

Важной составляющей профессионального самосознания педагога является высокий уровень педагогической культуры: сочетание требовательности и уважения к личности ученика, способность руководствоваться нормами морали и профессиональными требованиями как мотивами своего поведения, предвидение нравственных последствий своих действий, объективная нравственная самооценка. Это обеспечивается волевыми усилиями личности, направленными на самоконтроль и коррекцию поведения, профессионально значимыми качествами личности педагога — любовь к детям и профессии, гуманность, педагогический такт, самокритичность, справедливость, ответственность, самообладание и самоконтроль.

В структуре профессионального самосознания педагога выделяют когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты.

В **когнитивном компоненте** различают процесс самопознания и результат — систему представлений о самом себе (Я-образ как профессионала педагога). В результате процессов осознания себя в педагогической деятельности, в системе педагогического общения и в системе личностного развития образуется обобщенная система представлений педагога о самом себе.

Я-образ педагога является относительно устойчивым образованием, т. к. может быть подвержен периодическим колебаниям под воздействием внутренних (личностных) и внешних (социальных) факторов. Личностный компонент ответственен за осмысление себя в ситуациях, когда личностные качества учителя (или их отсутствие) выступают как преграда к собственной активности или способствуют самореализации. На основании этого складываются представления личности о самой себе, они могут быть реалистичными — «какой я есть» и идеальными — «каким я хотел бы быть». Реальный и идеальный профессиональный Я-образ могут не совпадать, что может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов. С другой стороны, такое несовпадение профессиональных Я-образов является

источником самосовершенствования личности и стремления к ее развитию. Таким образом, личностный компонент самосознания обеспечивает саморазвитие личности, т. е. потребность личности в самоактуализации, в раскрытии своих возможностей. Самореализация личностных возможностей, раскрытие внутреннего потенциала педагога — условие его успешной творческой деятельности в образовании.

Самоактуализирующейся личности присущи следующие свойства (А. Маслоу):

- адекватное, объективное восприятие реальности;
- принятие себя и других;
- концентрация не только на себе, но и вне себя;
- созидательность, способность к творческой деятельности;
- общность с другими, чувство принадлежности, соучастия;
- способность создавать устойчивые эмоциональные отношения с другими;
- способность к позитивной ценностной ориентации;
- чувство юмора, доброта;
- творческая способность к оригинальности.

Если педагога стремится к самоактуализации, он создает на уроке позитивный климат и обучающиеся воспринимают процесс обучения как внутренний рост.

**Аффективный компонент** профессионального самосознания включает в себя несколько видов отношений:

- к системе своих педагогических действий, к средствам и способам достижения этих целей; оценкой результатов своей работы;
- к системе межличностных отношений с обучающимися, эмоциональную оценку реализации функций педагогического общения в своей профессиональной деятельности;
- к своим профессионально значимым качествам и в целом к своей личности как профессионала, оценку уровня своей личностной и профессиональной компетентности и соответствие своему собственному идеальному Я-образу педагога.

В данной структуре самосознания формируется реальное чувство «за» или «против» собственного «Я» и соответственно самопринятие (непринятие), самоуважение (неуважение), самоинтерес и т. д. Важнейшей характеристикой аффективной подструктуры профессионального самосознания педагога является самооценка — личностное суждение о собственной ценности.

В современной американской педагогике существует специальный термин «эффективные учителя». К важным особенностям эффективного учителя относят уверенность в себе и высокую самооценку (позитивная оценка себя как способного человека, достойного уважения), эмоциональную стабильность и стремление к максимальной гибкости. Однако у большей части современных педагогов преобладает негативная Я-концепция, низкая самооценка, неуверенность в себе.

Педагоги с низкой самооценкой неадекватно воспринимают себя и окружающих, обладают чувством повышенной тревожности, что негативно сказывается на педагогическом процессе.

Степень адекватности самооценки педагога во многом определяет развитие эмоциональной напряженности в педагогической деятельности. Обладая адекватной самооценкой и позитивным самоотношением, педагог оказывает позитивное воздействие на самооценку и самоотношение обучающихся, стимулирует у них стремление к успехам в образовательной деятельности, оказывает развивающее воздействие на их личность.

Позитивный характер педагогического имиджа способствует профилактике развития эмоционального напряжения у педагога и его обучающихся, содействует развитию у них таких личностных качеств, как доброжелательность, отзывчивость, уверенность в себе.

Отношение к самому себе, удовлетворенность педагога собой и своей профессиональной деятельностью вызывают определенные поведенческие реакции, т. е. составляют поведенческий компонент профессионального самосознания. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью необходима педагогу для успешного развития эмоциональной устойчивости, для поддержания необходимого эмоционального тонуса, чувства собственного достоинства. Педагог, чувствуя удовлетворенность собой и своей профессиональной деятельностью, не испытывает чрезмерного эмоционального напряжения при общении с обучающимися. Он с большей готовностью идет на контакт со студентами, оказывает позитивное воздействие на их личность.

Итогом процесса профессионального самосознания является формирование Я-концепции педагога, в которой присутствуют когнитивный, эмоциональный и поведенческий компонент.

### ***Методика самооценки педагога***

Испытуемым выдаются бланки для самооценки личности.

*Инструкция первая.* Прочтите внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения полезности, социальной значимости, желательности. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе № бланка слева от того качества, которое, по вашему мнению, является самым желанным, полезным, значимым; оценку «1» — слева от качества, которое менее всех желательно, полезно, значимо; оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните, ни одна оценка не должна повториться.

Загните левую часть бланка с оценками таким образом, чтобы они не были видны.

*Инструкция вторая.* В графе N справа отметьте оценкой «20» качество, которое, как вы считаете, присуще вам в наибольшей степени;

оценкой «19» — качество, присущее вам несколько меньше, и т. д.; наконец,

оценкой «1» — качество, характерное для вас в наименьшей степени. Оценки не должны повторяться.

*Определение самооценки и интерпретация результатов тестирования*

- Отогните левую часть бланка.
- Начиная с верхней строки, из оценки, стоящей слева, вычтите оценку, стоящую справа; результат запишите в графе d, возведите его в квадрат и второй результат запишите в графе d<sup>2</sup>.
- Сложите все значения с d<sup>2</sup> и запишите внизу полученную сумму.
- Помножьте эту сумму на 0,00075.
- Из единицы вычтите полученное произведение.

$$r = 1 - 0,00075 \times Sd$$

В конечном счете вы определите коэффициент ранговой корреляции r, который может иметь значения от +1 до —1. Он выражает характер и тесноту связи между отношением человека к качествам, названным в бланке, и самооценкой тех же качеств у самого себя. Чем ближе коэффициент к +1, тем выше самооценка, выражающаяся значениями коэффициента корреляции 0,62 — 0,85. Значения r, превышающие 0,85, могут свидетельствовать о завышенной самооценке, о не критичном отношении к себе.

Бланк самооценки личности

	Качество	N	d	d <sup>2</sup>
	Уступчивость			
	Смелость			
	Вспыльчивость			
	Настойчивость			
	Нервозность			
	Терпеливость			
	Увлекаемость			
	Пассивность			
	Холодность			
	Энтузиазм			
	Осторожность			
	Капризность			
	Медлительность			
	Нерешительность			
	Энергичность			
	Жизнерадостность			
	Мнительность			
	Упрямство			
	Беспечность			
	Застенчивость			

Задания для развития профессионального самосознания педагогов.

***Я-концепция педагога и его педагогические установки***

*Информация к размышлению:* «Проблема Я-концепции педагога... служит реальным психологическим обеспечением успеха его деятельности либо приводит к неизбежным затруднениям и явным или скрытым неудачам.

В исследованиях Р. Каммингса у учителей, обладающих пониженной самооценкой, были выявлены установки, заключающие в себе очевидный негативный потенциал, способный оказывать на личность обучающегося

пагубное влияние. Для характеристики собственного стиля они выбирали следующие утверждения:

1. Отрицательно реагировать на тех обучающихся, которые тебя не любят.
2. Используя любую возможность, создавать обучающимся трудности, так как это не дает расслабляться.
3. Стимулировать обучающихся к учебе, вызывая у них чувство вины за свои промахи.
4. По возможности строить учебную деятельность на основе конкурентной борьбы.
5. Исходить из вероятности нечестного поведения обучающихся на экзаменах.
6. Сталкивать обучающихся лицом к лицу с суровой реальностью взрослой жизни.
7. Стремиться к установлению жесткой дисциплины;
8. Увеличивать степень наказания обучающегося пропорционально его вине.

*Вопросы для обсуждения:*

- Насколько были присущи учителям школы, которую Вы окончили, приведенные педагогические установки?
- Какие из них разделяете Вы?
- Какая Я-концепция характерна для Вас: высокая или заниженная?

*Задания по анализу информации:*

- Обсудите в группе каждую из процитированных учительских установок с точки зрения конфликтогенности общения с обучающимися.
- Отталкиваясь от приведенных Р. Каммингом педагогических ориентации, сформулируйте их на принципиально иной основе, соответствующей педагогам с положительной Я-концепцией.

***Позитивность Я-концепции педагога***

*Информация к размышлению:* «...чем меньше педагог уверен в себе, тем больше он склонен к стереотипному, формальному мышлению и, соответственно, к догматическому стилю преподавания, основанному на постановке вопросов, требующих однозначного ответа, на изложении фактов с целью одного только запоминания. В результате преподавание явно тяготеет к примитивным формам, чему способствует стремление педагога не допустить возникновения дискуссий, вариативных выборов и альтернатив в процессе обучения... Как видим, вновь во весь рост встает проблема Я-концепции педагога, которая служит реальным психологическим обеспечением успеха его деятельности либо приводит к неизбежным затруднениям и явным или скрытым неудачам.

Результаты большого числа исследований говорят о том, что «эффективные» педагоги по сравнению с «неэффективными» отличаются высокой самооценкой, позитивным отношением к себе, свободой от чрезмерной тревожности и самокритики. Они обладают способностью оказывать позитивное воздействие на Я-концепцию и успеваемость обучающихся. Педагоги, которые внутренне себя принимают с большей легкостью принимают и других. В то время как педагоги, склонные к

отрицанию, чаще отталкивают других... Педагоги, обладающие позитивным самовосприятием, уверенностью в себе, в своих педагогических способностях, вступают в общение с другими с большей легкостью и поэтому более эффективно решают задачи, стоящие перед ними на занятии».

*Вопросы для обсуждения:*

- Как складывается Я-образ педагога? Какие факторы влияют на его формирование?
- Каким образом позитивность Я-концепции связана с самоактуализацией личности, мотивацией на профессиональную деятельность?
- Влияет ли позитивность самовосприятия педагога на уровень его эмоциональной устойчивости? В чем это может проявляться?
- Предложите способы гармонизации личности педагога, повышения уровня его профессионального самосознания.

***Упражнения на осознание особенностей самовосприятия себя и восприятия себя другими***

*Упражнение «Кто я?»*

Напишите в столбик цифры от 1 до 20 и 20 раз ответьте на вопрос «Кто я?»; используйте характеристики, черты, чувства и интересы для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения «Я — ...». В завершение работы каждый может громко прочесть свой перечень остальной группе и отрефлексировать те ощущения, чувства, эмоции, мысли, которые возникали в процессе выполнения этого задания.

После этого участники образуют группы по 2 — 3 человека и зачитывают друг другу листки с самоописанием, одновременно заполняя предложенную ниже схему. Это задание позволяет выявить особенности индивидуального самовосприятия, осмыслить, насколько целостен образ собственного «Я».

«Я» телесное	«Я» эмоциональное	«Я» социальное	«Я» умственное
--------------	-------------------	----------------	----------------

*Упражнение «Самокритика»*

У каждого человека есть свое собственное представление о том, что делает его уникальным, неповторимым, отличает от других. При этом невольно возникает вопрос, разделяют ли окружающие его мнение о самом себе, видят ли его другие таким, каким он сам видит себя. В упражнении выясняется этот вопрос. Участники берут листы бумаги, подписывают их, разделяют на три полосы по вертикали.

1-я графа. «Кто я?». 10 слов-эпитетов. Ответы записываются быстро, точно в той формулировке, в какой они приходят в голову.

2-я графа. «Как на этот вопрос ответили бы ваши родители, знакомые?» (можно выбрать одного из них).

3-я графа. На этот же вопрос отвечает кто-то из группы. Кто именно, участник определяет сам.

Затем каждый забирает свой листок, сравнивает ответы. Выделяет, в чем сходство характеристик. Можно выделить доминирующую линию

поведения — она повторяется во всех трех характеристиках. Подсчитывается количество совпадений. По количеству совпадений можно предполагать степень открытости человека.

#### *Упражнение «Проективный рисунок»*

Предлагается выполнить 2 рисунка: «Я такой, какой есть» и «Я такой, каким хочу быть». На выполнение дается 5 минут. Рисунки не подписываются. Техническая сторона рисунка не важна.

Все рисунки раскладываются вместе в центре комнаты. Произвольно выбрать один. Поставить его, чтобы всем было видно. Теперь каждый по очереди рассказывает, что он видит на рисунке — не формальное описание, а свои ощущения от рисунка: каким, по его мнению, человек, нарисовавший себя, видит себя, что хотел бы изменить в себе. Все высказываются по очереди. При этом автор рисунка не объявляет себя. После того как все желающие выскажутся, можно попытаться определить, кто автор рисунка. Затем автор объявляет себя, рассказывает, что он хотел выразить своим рисунком, отмечает наиболее понравившиеся ему реплики. Таким образом обсуждаются все рисунки.

При обсуждении отметить тех, чьи интерпретации понравились авторам рисунков.

#### *Упражнение «Сколько во мне людей?»*

Предлагается для обсуждения цитата из Уильяма Джеймса: «Когда встречаются два человека, на встрече присутствуют шестеро — каждый из двоих, каким он (или она) себя видит, каждый из двоих, каким его (или ее) видят другие, и каждый из двоих, каким они являются на самом деле».

#### *Вопросы для обсуждения:*

- Как Вы понимаете эту фразу?
- Как самосознание человека связано с отношениями с родителями, друзьями, коллегами по работе?

#### *Упражнение «Прокурор и адвокат»*

Участники делятся на две группы (произвольно). Одна играет роль «прокурора», другая — «адвоката». Кто-то из группы садится в круг по жребью или по мере психологической готовности. Группа начинает высказываться, «адвокаты» акцентируют внимание на положительных сторонах сидящего в центре, усиливают их, приводят подтверждающие примеры, а «прокуроры» аргументированно доказывают обратное.

#### *Упражнение «Мой портрет» (Я глазами группы)*

Каждый из участников по мере психологической готовности пытается выразить свои представления о том, каким его представляет (воспринимает) группа, в т. ч. какими являются ощущения у каждого члена группы о нем, каким в целом является групповое чувство по отношению к нему.

Группа выступает в роли коллективного эксперта, но поправляет участника, который высказывает свои представления только в случае очень значительного расхождения с действительным восприятием группой этого человека.

#### *Упражнение «Отверженный»*



Один из группы выходит из комнаты, оставшиеся называют 5—7 причин, по которым вышедшего участника можно (или нужно) «отвергнуть». Например, слишком заносчив, груб, замкнут и т. д.

В группе выбирается «секретарь», который фиксирует высказывания, на этот раз без указания источника, так как мнение должно быть групповым. Затем приглашается вышедший, сначала он должен сам попробовать назвать 3—4 причины, которые, по его мнению, могла назвать группа по отношению к нему. После этого зачитывается «протокол». У участника есть право на один вопрос, если что-то не ясно для него в этом перечне.

### ***Упражнения на развитие позитивного самовосприятия***

#### ***Упражнение «Контраргументы»***

Составьте список ваших слабых сторон. Разместите его на левой половине листа. На правой стороне против каждого пункта укажите то положительное, что этому можно противопоставить.

Например:

Ни одному из тех, кто меня знает, я не нравлюсь	Те, кто действительно меня знает, относятся ко мне хорошо
Я ленив, мне очень трудно заставить себя готовиться к занятиям	Я могу быть волевым человеком. Я способен, когда это очень необходимо, собраться и выполнить все, что наметил

Разверните и обоснуйте контраргументы. Найдите им подходящие примеры. Выберите одного из Ваших товарищей по группе и изложите ему эти контраргументы, подтвердив их примерами.

#### ***Упражнение «Представьте себя ребенком»***

В каждом из нас до сих пор находится ребенок. Мы живем с грузом тех суждений, которые слышали детьми. Основа нашего жизненного сценария то, как нас запрограммировали в детстве. Возьмите лист бумаги и сделайте на левой его стороне список всего того отрицательного, что ваши родители, учителя, родственники говорили о Вас. А затем справа запишите все то хорошее, что Вам говорили о Вас родные и учителя.

*Обсуждение:*

- Какой из этих списков длиннее?
- Какой из них в большей степени определяет Ваше отношение к себе?

#### ***Упражнение «Сильные стороны»***

Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах — о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Необязательно говорить только о положительных чертах характера, важно отметить то, что является, может являться точкой опоры в различные моменты жизни. Важно, чтобы говорящий высказывался прямо, без всяких «но», «если» и т. д. Это упражнение направлено не только на самораскрытие, но и на умение мыслить о себе в положительном ключе. Поэтому, выполняя его, необходимо избегать высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях. Психолог должен пресекать каждую попытку самокритики, самоосуждения.

Другие члены группы не задают вопросы, не высказываются, они остаются только слушателями. Через 3—4 минуты начинает говорить следующий член группы, сидящий справа от предыдущего, и так до тех пор, пока не выскажутся все по очереди.

После этого психолог предлагает всем попытаться провести «инвентаризацию» своих сильных сторон и записать их в тетрадь.

*Упражнение «Кто я»*

Предлагается честно и откровенно закончить предложения:

— Я горжусь собой, когда я...

- Я симпатичный человек, потому что...

— У меня есть два таких замечательных качества ...

- Одна из самых лучших вещей, которые я сделал(а) в своей жизни...

*Вопросы для обсуждения:*

- Трудно ли было отвечать на вопросы? Почему?

- Испытывали ли Вы затруднения, когда писали о себе «хорошо»?

*Упражнение «Кинопроба» (на развитие чувства собственной значимости)*

1. Составьте список 5 вещей в своей жизни, которыми Вы гордитесь.

2. Выберите в своем списке одно достижение, которым Вы гордитесь больше всего.

3. Встаньте и скажите всем: «Я не хочу хвастаться, но ....» и дополните словами о своем достижении.

*Вопросы для обсуждения:*

- Что Вы чувствовали, делаясь своими достижениями?

- Как Вам кажется — другие испытывали то же, что и Вы, когда Вы выступали? Почему?

*Упражнение «Достоинства» (на развитие позитивного самосознания)*

Упражнение выполняется в кругу. Каждый по часовой стрелке называет свои достоинства, а затем повторяет достоинства других в том порядке, в котором они назывались.

*Упражнение «Восприятие жизни»*

Разделить лист на 2 колонки. В первой записать плохие события и ситуации своей жизни. В правой — положительные аспекты тех же событий.

*Правила:*

1. Не обсуждать и не обдумывать идеи.

2. Записывать все идеи, которые придут в голову.

3. Не оценивать идеи как плохие или хорошие. Обсуждение значения положительной интерпретации ситуации.

*Упражнение «Зеркальное отражение суждений партнера»*

Группы делятся на пары. Один человек описывает какую-либо ситуацию с отрицательной стороны. Второй находит положительные аспекты этой ситуации.

*Упражнение «Гост»*

Группа собирается в круг. Предлагается ситуация: «Вы на вечеринке. У вас праздничная дата. В руках у каждого бокалы». Все по очереди поднимают бокалы и произносят хвалебный тост в свою честь. После каждого тоста все «выпивают» содержимое бокалов в знак согласия с тостом.

#### *Упражнение «Брачное объявление»*

Всем членам группы дается 3 — 5 минут на то, чтобы написать брачное объявление. Каждый пишет о себе, составляя психологический автопортрет, выделяя свои достоинства, которыми он мог бы заинтересовать другого человека (важно выделять психологические характеристики, а не увлекаться описанием внешнего вида, наличием квартиры, дачи и т. д.). Затем все по очереди зачитывают свои объявления, а группа помогает добавлять то, что участник пропустил, т. е. идет редактирование объявлений.

#### *Вопросы для самоконтроля:*

- От чего зависит формирование Я-концепции личности?
- Какую роль в развитии личности занимает позитивное самовосприятие, адекватность самооценки?
- Насколько, по Вашему мнению, положительно Ваше самосознание?
- Какие признаки отличают человека, обладающего положительным самосознанием? Для чего оно необходимо педагогу?
- Как можно развивать свое самосознание?

#### *Задания для самостоятельной работы*

Для самостоятельного выполнения предлагается выполнить следующие задания и упражнения:

#### *Упражнение «Самоисповедь».*

Открытость — это прежде всего умение быть честным и естественным в отношениях с другими и с самим собой. Оцените свою открытость, ответив на вопросы:

- Хорошо ли знают меня другие люди?
- Легко ли им понимать меня?
- Знаю ли и понимаю ли я себя сам?
- Помогаю ли я другим лучше понять себя?

#### *Упражнение «Написание себе письма».*

Напишите себе письмо и попытайтесь в нем дать реальное видение себя. Старайтесь быть максимально откровенным. Описывайте все, что волнует, радует в данный момент, что мешает самовыражению. Возьмите за правило делать это каждый раз, когда вам трудно, когда ощущается необходимость излить свои чувства, лучше понять себя.

• Составьте список формул похвал (повесьте на стену) — «Сегодня я горжусь собой, потому что ...».

• Проведите эксперимент со своими близкими или знакомыми: попросите их сказать о себе что-нибудь хорошее и зафиксируйте время, затраченное ими на размышление. Потом попросите их сказать о себе что-нибудь плохое и также зафиксируйте время. Сравните, в каком случае им понадобится больше времени на размышление.

### Семинар - практикум «Грамотная коммуникация в конфликте»

#### *Разминка*

Сядьте в парах с сидящим рядом. Возьмите за края чистый лист бумаги и попытайтесь за 1 минуту убедить друг друга, что данный лист нужнее каждому из вас (нужен именно вам).

Это был пример простого конфликта. Итак, что же такое конфликт? (мнение участников).

#### Что же такое конфликт?

Под конфликтом мы понимаем ситуацию, в которой происходит:

- 1) столкновение
- 2) двух сторон
- 3) по поводу разногласия интересов, целей, взглядов,
- 4) в результате которого одна из сторон сознательно и активно действует в ущерб другой (физически или вербально),
- 5) вторая сторона, осознавая, что указанные действия направлены против её интересов, предпринимает ответные действия против первого участника конфликта.

У конфликта существуют отрицательные и положительные функции.

#### Положительными моментами является:

- Возможность найти истину.
- Возможность выпустить пар, эмоционально разрядиться.
- Также в процессе конфликта люди могут проверить друг друга, например, эмоциональную устойчивость, трезвость ума в не спокойной и неконтролируемой обстановке, которой является конфликт. Некоторые проявления личностных качеств могут стать основой для сближения конфликтующих.
- Конфликт может являться движущей силой, привести к развитию, помочь отношениям перестроиться на более продуктивный лад.
- Помогает обсудить проблему и создать комфортные условия для дальнейшей совместной деятельности.

#### Отрицательные качества конфликта:

- чувство неудовлетворённости у конфликтующих сторон;
- испорченные отношения, прекращение взаимодействия;
- непродуктивная конкуренция;
- возможное проявление враждебности, которая приведет к чему-то худшему.

#### *Упражнение «Ассоциации»*

Группа перечисляет ассоциации на слово «конфликт» (2-3 круга, не повторяясь). Все ассоциации записываются на доске, причем ведущий делит их на два столбика: первый характеризует конфликт как негативное явление, второй – как явление со знаком плюс. Затем предлагает участникам догадаться, по какому принципу ассоциации разделялись. Если были даны

только негативные ассоциации, можно спросить, для чего, с точки зрения группы, оставлена вторая половина доски, привести примеры («в споре рождается истина» и т.д.), предложить еще один круг ассоциаций на слово «конфликт» со знаком «плюс». По результатам упражнения делается вывод о том, что конфликт – это не «приговор», не «конец отношений», а повод понять, что между людьми возникли разногласия, и прояснить их.

### Что нужно знать о конфликте?

Поводом для конфликта может стать отсутствие извинений, какой-либо ожидаемой реакции или наличие конфликтогенов.

**Конфликтогеном** может являться любой предмет, вещь, идея, взгляд, выявляющие различия. Отношения, слова, действия (или бездействие), которые могут привести к возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт.

#### *Упражнение «Мозговой штурм»*

Создание дерева конфликтогенов.

Ведущий на доске рисует дерево, участники называют примеры конфликтогенов, ведущий записывает их на дереве.

#### Существует три основных типа конфликтогенов:

Мы гораздо более чувствительны к словам других, нежели к тому, что говорим сами. Эта особая чувствительность относительно обращенных к нам слов происходит от желания защитить себя, свое достоинство от возможного посягательства. Но мы не так бдительны, когда дело касается достоинства других, и поэтому не так строго следим за своими словами и действиями.

Большинство конфликтогенов можно отнести к одному из трех типов:

Первый тип – это Стремление к превосходству.

К данному типу относятся:

- Приказы - прямые проявления превосходства (приказания, критика, обвинение, угроза, издевка, сарказм).

- Снисходительное отношение, то есть проявление превосходства, но с оттенком доброжелательности.

Например, такие фразы как: «Не обижайтесь», «Успокойтесь», «Как можно этого не знать?», «Неужели Вы не понимаете?», «Вам ведь русским языком сказано» Данные фразы обесценивают человека, к которому они обращены и могут спровоцировать его на конфликт.

-Конфликтогеном является и снисходительный тон.

- Хвастовство, то есть восторженный рассказ о своих успехах, истинных или мнимых, вызывает раздражение, желание «поставить на место» хвастуна.

- Категоричность, безапелляционность – проявление излишней уверенности в своей правоте, самоуверенности; предполагает свое превосходство и подчинение собеседника.

Сюда относятся любые высказывания категоричным тоном, в частности такие, как «Я считаю», «Я уверен». Вместо них безопаснее употреблять высказывания, отличающиеся меньшим напором: «Я думаю», «Мне кажется», «У меня сложилось впечатление, что...».

- Обобщения, глобальные выводы из единичных случаев или безапелляционные фразы типа: «Меня **никто** не ценит», «**Все** начальники – самодуры», «**Ничего** хорошего в жизни я не видела».

Слова «все» «всегда» «никогда» это обобщение. Как говорится, никогда не говори никогда.

- Навязывание своих советов. Мой тебе совет, сделай, как я сказал».

- Перебивание собеседника, повышение голоса или, когда один поправляет другого. Тем самым показывается, что его мысли более ценны, чем мысли других, именно его надо слушать.

- Негативные оценки и ярлыки (оскорбления): «Ты все врешь!», «ты не можешь понять элементарного», «не твоего ума дело» и пр.

- Вопросы (на которые не нужно отвечать или невозможно ответить): «Что ты здесь делаешь?», «Кто ты такой?», «Ты в своем уме?».

- Утаивание информации.

Отсутствие информации вызывает состояние тревоги.

Информация может утаиваться по разным причинам: например, руководителем от подчиненных из благих побуждений.

Но природа не терпит пустоты, и возникший вакуум заполняется домыслами, слухами, сплетнями, которые бывают еще худшего свойства. Хотя гораздо опаснее, что возникает недоверие к сокрывшему информацию, ибо его действие вызвало состояние тревоги.

- Нарушение этики, намеренные или непреднамеренные.

Доставил неудобство, например, нечаянно толкнул или наступил на ногу, но не извинился; не пригласил сесть; не поздоровался.

- Подшучивание.

Его объектом становится тот, кто почему-либо не может дать достойный отпор, но осмеянный будет искать возможность сквитаться с обидчиком.

- Обман или попытка обмана - средство добиться цели нечестным путем и является сильнейшим конфликтогеном.

- Перекладывание ответственности на другого человека.

- Напоминание (возможно и непреднамеренное) о какой-то проигрышной для собеседника ситуации.

Завершая этим, возможно, неполный перечень конфликтогенов данного типа, необходимо отметить, что объединяет их, кроме цели достижения превосходства, еще и метод: подчеркивание своего преимущества посредством занятия позиции «Родителя». Все это – попытка манипулировать собеседником, то есть управлять им против его воли, достигая при этом собственных выгод – психологических или материальных.

Следующий тип конфликтогенов- проявления агрессивности.

Агрессия может проявляться как черта личности и ситуативно, как реакция на сложившиеся обстоятельства.

некоторым людям действительно присуща природная агрессивность.

Однако, к счастью, людей агрессивных от природы – меньшинство.

Известны также возрастные проявления агрессивности, у подростков. Здесь и попытка самоутверждения, и выражение протеста против своего «неравноправного» и зависимого от других (взрослых) положения.

\* Человек с **повышенной агрессивностью** конфликтен, является «ходячим конфликтогеном», поскольку выплескивает накопившееся раздражение на окружающих. Другими словами, он разрешает свои внутренние проблемы за счет окружающих. В этом смысле он является как бы «вампиром», поглощающим положительную энергию (и эмоции) окружающих.

-Ситуативная агрессивность возникает как ответ на внутренние конфликты, вызванные сложившимися обстоятельствами. Это могут быть неприятности (личные или по работе), плохое настроение и самочувствие, а также ответная реакция на полученный конфликтоген.

В психологии это состояние называется **фрустрация**. Оно возникает вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели. Защитные реакции при фрустрации проявляются в агрессивности.

Следующий тип - проявления эгоизма.

Эгоист добивается чего-то для себя (обычно за счет других), и эта несправедливость служит почвой для конфликтов.

Эгоизм – это ценностная ориентация человека, характеризующаяся преобладанием своекорыстных потребностей безотносительно к интересам других людей.

Примером конфликтогена данного типа является открытое недоверие, перебивание собеседника, резкое ускорение темпа беседы и ее неожиданное окончание, неумение выслушать и понять точку зрения собеседника. Ведь эгоист думает только о себе.

### ***Практическое задание. Разновидности конфликтов.***

Большинство конфликтогенных действий можно отнести к одному из типов.

<p><b>1. Стремление к превосходству</b> — снисходительное отношение и тон, с оттенком доброжелательности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• хвастовство;</li> <li>• категоричность;</li> <li>• безапелляционность;</li> <li>• навязывание своих советов;</li> <li>• подшучивание;</li> <li>• перебивание собеседника;</li> <li>• повышение голоса.</li> </ul> <p><b>2. Проявления агрессивности</b> —характерна для человека, или ситуативная</p> <p><b>3. Проявления эгоизма;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нарушение правил (нарушение дисциплины, правил этики, внутреннего распорядка, и т. д.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• открытое недоверие;</li> <li>• неблагоприятное стечение обстоятельств;</li> <li>• перебивание собеседника, принижение его значимости;</li> <li>• подчеркивание различий между собой и собеседником не в его пользу;</li> <li>• устойчивое нежелание признавать свои ошибки и чью-то правоту;</li> <li>• заниженная оценка вклада партнера в общее дело и преувеличение собственного;</li> <li>• постоянное навязывание своей точки зрения;</li> <li>• неискренность в суждениях;</li> <li>• резкое ускорение темпа беседы и ее неожиданное окончание;</li> <li>• неумение выслушать и понять точку зрения собеседника</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Что нужно знать о тех, кто является стороной конфликта?

Стороны конфликта долгое время испытывают негативные переживания. Появляется желание наказать с целью отомстить за оскорбление и несправедливость. Или же появляется тревожность, ощущение небезопасности ведь ситуация не разрешилась.

### **Что они чувствуют?**

Обе стороны одинаково испытывают обиду, боль, гнев, сожаление, возмущение и чувство несправедливости.

### Что происходит с конфликтующими? Как они воспринимают конфликтную ситуацию?

- Конфликтная ситуация упрощается.
- Ситуация воспринимается в оценках: «черное и белое».
- Происходит фильтрация и интерпретация информации.
- Зачастую, стороны забывают о причинах конфликта, концентрируясь на эмоциях и конфликтогенах.
- Последствия, как правило, не просчитываются.

### **У педагогических конфликтов, существует ряд особенностей**

- Ответственность педагога за разрешение проблемной ситуации.
- Профессиональная позиция педагога в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении.
- Ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые проблемы, в которые включаются другие субъекты образования.
- Участники конфликта имеют разный социальный статус, чем и определяется их поведение.
- Различное понимание событий и их причин педагогом и его подопечным.
- Присутствие других субъектов конфликта.

### Какие условия у конструктивного разрешения конфликтов?

#### 1. Избегайте конфликтогенов.

Не используйте в своей речи слова, которые могут спровоцировать оппонента.

#### 2. Не отвечайте конфликтогеном на конфликтоген.

Не поддавайтесь провокациям.

#### 3. Контролируйте свои эмоции, сохраняйте спокойствие.

Эмоции – обоюдный процесс

Если нам больно, то и мы неосознанно приносим боль другому.

Если мы сохраняем спокойствие, то и наш оппонент успокоится.

4. Признайте равноценность оппонента. Не обесценивайте его мнение и чувства.

Важно дать понять оппоненту, что его понимают и не желают обидеть.

#### 5. Рассуждайте логически, задавайте вопросы.

Уточняющие вопросы, расширят понимание ситуации.

#### 6. Не вспоминайте прошлое, говорите о текущей проблеме.

#### 7. Объективно обсуждайте проблему, суть конфликта.

#### 8. Сосредоточьтесь на интересах, а не на личности оппонента.



Важно решить проблему, а не найти виновного.

9. Проявляйте эмпатию к собеседнику.

Посмотрите на ситуацию глазами оппонента, тогда вам будет легче его понять.

10. Делайте как можно больше благожелательных посылов.

Оппонент почувствует себя в безопасности, ведь его понимают, свернёт атаку или нападение и пойдёт на встречу в разрешении конфликта.

***Основное правило эффективного общения — это открытое выражение желаний и чувств, уважение к желаниям и чувствам оппонента.***

Следование данным советам, точно поможет избежать негативных последствий конфликтной ситуации и поспособствует их конструктивному решению.

### ***Подведение итогов занятия***

Оценка ожиданий участников. Тренер предлагает участникам подумать о том, чего они ждут от занятий и записать это на цветных листиках, которые затем наклеивает на дерево ожиданий, заранее нарисованное на ватмане.