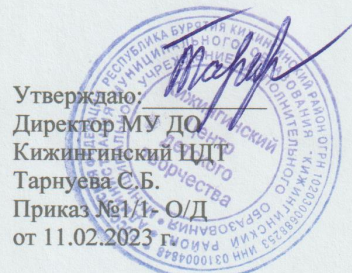


МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КИЖИНГИНСКИЙ РАЙОН»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КИЖИНГИНСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

671450, Республика Бурятия, Кижингинский район, село Кижинга, ул. Советская, 163
тел./факс 8(30141)32-2-37 . [mail:cdtlenina7@yandex.ru](mailto:cdtlenina7@yandex.ru); [сайт: https://kizhingacdt.buryatschool.ru/](https://kizhingacdt.buryatschool.ru/)



**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
ПО УКРЕПЛЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ
СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
Кижингинского центра детского творчества**

Разработал: профсоюзный комитет
МУ ДО Кижингинский ЦДТ
Срок реализации: 1 год
Начало: февраль, 2023 г.

Кижинга
2023 г

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
ПО УКРЕПЛЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ СОТРУДНИКОВ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ"
на 2023-2024 годы
ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Ответственный исполнитель программы	Директор МУДО Кижингинский ЦДТ
Участники программы	Трудовой коллектив МУ ДО Кижингинский Центр детского творчества
Цели программы	Формирование у сотрудников умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в деятельности.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. 2. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании. 3. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации. 4. Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни. 5. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации. 6. Проведение для работников профилактических мероприятий. 7. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах. 8. Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей. 9. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива. 10. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания. 11. Повышение производительности труда и конкурентоспособности образовательной организации. 12. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессиональности стресса. <ul style="list-style-type: none"> - сохранение и укрепление профессионального здоровья педагогов; - мотивация педагогов на созидание собственного здоровья; - формирование валеологической компетентности сотрудников <p>- обучение навыкам самооздоровления.</p>

<p>Основные показатели (индикаторы) программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от курения. 2. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ алкогольных напитков. 3. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового и правильного питания. 4. Доля трудового коллектива, систематически занимающегося физической культурой и спортом. 5. Доля сотрудников, не испытывающих психоэмоциональные трудности
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>С 01.01.2023-01.01.2024 год, без разделения на этапы</p>
<p>Ресурсное обеспечение реализации программы</p>	<p>Финансирование программы из внебюджетных средств</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% ежедневный охват сотрудников диспансеризацией и профилактическими осмотрами. 2. Изменение отношения к состоянию своего здоровья. 3. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия трудового коллектива. 4. Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста. 5. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. 6. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. 7. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников. 8. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. 9. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности сотрудников. 10. Повышение имиджа МУДО Кижингинский ЦДТ 11. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни. 12. Повышение уровней физической грамотности, осознанная потребность в здоровом образе жизни.

Введение

Первостепенные задачи любого образовательного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Значимость здоровья сотрудников неопределима для воспитания здоровых детей. Здоровье сотрудников необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Пандемия 2020 года повлияла, в какой то степени на то, что мы стали более серьезней относиться к здоровому образу жизни. И в нынешнее время стараемся быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям. Считаем, что ЗОЖ актуален и для сотрудников организаций дополнительного образования, которые проводят большую часть рабочего времени в обществе детей. Также в среднем проводим около 4 часов за компьютером, следовательно, попадаем в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники зачастую страдают от скачков давления и отдышки, тяжело переносят длительную нагрузку, и часто пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда, как способ компенсировать стресс, как следствие, - недостаток сил для занятия спортом, малоподвижности и общая усталость. Не секрет, что приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорится с коллегами, активнее вовлекаются в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Таким образом, забота о здоровье становится частью корпоративной культуры, которую можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

1. АКТУАЛЬНОСТЬ

Здоровье работающего населения определяется производственными, социальными и индивидуальными рисками, доступом к медико-санитарным услугам. Ценность физического, психического и социального здоровья каждого сотрудника МУДО Кижингинский центр детского творчества многократно возрастает. Рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактика заболеваний (определение ВОЗ).

По данным исследований почти 60% общего времени болезнью обусловлено семью ведущими факторами:

- повышенное артериальное давление,
- потребление табака,
- чрезмерное употребление алкоголя,

- повышенное содержание холестерина в крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

Стратегический и тактический посыл дан в Указе Президента Российской Федерации от 06.06.2019 №254 "О стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 г.". Указ предусматривает организацию и развитие системы профилактики профессиональных рисков, которая ориентирована на качественное и своевременное выполнение лечебно-профилактических мероприятий, позволяющих вернуть работников к активной трудовой и социальной деятельности с минимальными повреждениями здоровья.

Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровье формирующей программы, посредством создания здоровье сберегающей среды или территории здорового образа жизни.

2. ТИП КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

По степени охвата: трудовой коллектив работников ЦДТ.

По содержанию: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Программа - элемент системы охраны здоровья работающих. Она включает расширенный перечень задач по управлению здоровьем, помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний, травм и находится в комплектации мер по охране труда.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Корпоративная программа по укреплению здоровья на рабочем месте для сотрудников ЦДТ разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе, сохранение здоровья персонала на рабочем месте.

Основная **ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ**: формирование у сотрудников умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в деятельности.

ЗАДАЧА:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.

4. НАПРАВЛЕНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ:

- Разработка плана мероприятий по формированию системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни в целях их оздоровления.
- Создание условий для вовлечения работников в программы по укреплению их здоровья на рабочем месте.
- Создание условий для улучшения индивидуального и профессионального (физического, психологического и социального здоровья) работников, повышение их работоспособности и продуктивности.
- Формирование активной жизненной позиции работников, создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива.
- Создание условий для прохождения работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации.
- Выполнение информационно-просветительской работы по пропаганде здорового образа жизни.
- Формирование мотивации на здоровое питание.
- Формирование установки на отказ от вредных привычек.
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками, - поощрение и поддержка работников, стремящихся к здоровому образу жизни, предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения. Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

1. Отказ от курения
2. Здоровое питание
3. Физическая активность
4. Снижение потребления алкоголя
5. Социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом)

5. МЕХАНИЗМЫ И МЕРОПРИЯТИЯ

5.1. Организационные мероприятия

1. Проведение анкетирования, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получение общих сведений о состоянии здоровья работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание.

2. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов, система контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации, организация оздоровительных мероприятий.

3. Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.

4. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников. Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

5. Организация системы поощрения за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.

6. Организация культурного досуга сотрудников.

7. Организация участия в тематических лекциях, сопровождающих реализацию корпоративных программ по сохранению и укреплению здоровья работников организации.

5.2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности

1. Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.

2. Участие коллектива в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.
3. Использование гаджета "шагомер" для сотрудников на постоянной основе.
4. Участие в программе сдачи норм ГТО.
5. Дни здоровья - проведение акции "На работу пешком", "Утренняя зарядка", "Неделя без автомобиля".
6. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе.
7. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.
8. Организация посещения работниками занятий в группе фитнес.
9. Участие работников в спортивных соревнованиях "Папа, мама, я - спортивная семья".
10. Проведение ежегодной корпоративной спартакиады по нескольким видам спорта.
11. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников, занятия настольным теннисом.
12. Всероссийские соревнования по фоновой ходьбе «Человек идущий»
13. Чемпионат по ходьбе «Человек идущий» среди сотрудников Центра детского творчества.

5.3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию.

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием эксперта в области питания.
2. "Чистая вода" в организации.
3. Создание для сотрудников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижение веса.
4. Участие в проекте "Демография "Основы здорового питания", обучение по санитарно-просветительским программам "Основы здорового питания".

5.4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением.

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23.02.2013 года №15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и

последствий потребления табака" на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации с применением штрафных санкций к сотрудникам, курящим в помещениях организации.

2. Проведение Кампании (конкурсы, соревнования) "Брось курить и победи", призванной помочь сотрудникам отказаться от курения.

3. Оформление мест общего пользования в помещениях знаками, запрещающими курение.

4. Информирование о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья.

5.5. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.

1. Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями.

2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.

3. Положительная оценка руководителем результатов труда работников, выражение благодарности за успешно выполненные задачи, поощрение общения сотрудников друг с другом.

4. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.

5. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимности поддержки и доверия.

6. Оборудование комнат психоэмоциональной разгрузки.

6. Ожидаемый эффект от реализации программы:

В результате реализации корпоративной программы в области укрепления здоровья работников предполагаются следующие результаты:

Для сотрудников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность к ЗОЖ;
- выявление заболеваний на ранней стадии;
- возможность получения материального и социального поощрения;

- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества

жизни *Для*

работодателя:

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение трудопотерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;
- внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников;
- изменение отношения работников к состоянию своего здоровья;
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- повышение численности работников, ведущих здоровый образ

жизни *Для государства:*

- снижение уровня заболеваемости;
- сокращение дней нетрудоспособности;
- сокращение смертности;
- снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.

7. Планируемые выгоды от реализации Программы

Выгоды для работников	Выгоды для администрации
1. Снижение риска приобретения хронических заболеваний. 2. Улучшение психоэмоционального состояния. 3. Отказ от вредных привычек. 4. Повышение удовлетворенности от работы. 5. Частая информированность о своем здоровье. 6. Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии. 7. Чувство принадлежности к организации (работник чувствует, что о нем заботятся). 8. Улучшение условий труда.	1. Сокращение прямых расходов на: <ul style="list-style-type: none"> ✓ компенсационные выплаты за счет средств работодателя, связанные с болезнью работника; ✓ снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть). 2. Снижение косвенных издержек, связанных с уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу. 3. Повышение производительности и интенсивности труда. 4. Сокращение текучести кадров. 5. Дополнительная мотивация сотрудников.

*«Здоровье – это высшая ценность общества,
чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества,
тем выше ресурс и потенциал развития самого общества»*

Первостепенные задачи любого образовательного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Значимость здоровья сотрудников педагогического коллектива неопределима — больной воспитатель не может воспитать здоровых детей. Здоровье сотрудника - необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества.

Мониторинг здоровья наших сотрудников, проведенное анкетирование и тестирование показывают, что сотрудникам необходимо обратить внимание на здоровый образ жизни и занятие спортом.

Основными факторами риска труда работника являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

Здоровье работника - это не только его личное здоровье. Здоровый сотрудник становится и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением очень важно, так как мы понимаем, что здоровье зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм, сколько от эффективности организации рабочего дня и от характера взаимоотношений в коллективе.

Хорошее здоровье сотрудника, хорошее настроение – залог творческого, интересного рабочего дня. Когда учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между сотрудниками действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда всем интересно находиться в учреждении, тогда он по-настоящему становится вторым домом, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Реализация этой программы способствует формированию профессионального здоровья сотрудников, сформирует у работников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в своей деятельности.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья работников, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп сотрудников:

- сотрудники со стажем до 3-х лет, которые подвержены проблеме адаптации молодых специалистов (1 группа)

– сотрудники со стажем более 20 лет. Данная категория сотрудников наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа)

– сотрудники в возрасте старше 50 лет, работники этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа)

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья сотрудников, в соответствии с особенностями коллектива.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с сотрудниками: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

Участниками программы являются сотрудники Кижингинского центра детского творчества.

Срок реализации программы – 1 год

Цель: формирование у сотрудников умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в деятельности.

Задачи:

- сохранение и укрепление здоровья;
- мотивация на созидание собственного здоровья;
- формирование валеологической компетентности
- обучение навыкам самооздоровления.

Основные направления программы

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль
2. Информационно-познавательный модуль
3. Оздоровительный модуль

Содержание программы

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья сотрудников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

В рамках данного модуля сотрудникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- Тест «Эмоциональное выгорание» В.Бойко
- Анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А.Воронина
- Анкета для сотрудников «Самооценка образа жизни» адаптированный вариант анкеты

В.П.Петленко, Д.Н.Давиденко.

- Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности Л.Н.Бережнова

В рамках *информационно-познавательного модуля*, формируя у сотрудников ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя

формирование у сотрудников валеологической компетентности, информирование сотрудников о проблемах в состоянии здоровья работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ, вооружение знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников посредством тренингов, мастер-классов. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности работников через спортивные досуги.

**Перспективный план работы
по сохранению и укреплению здоровья сотрудников**

модули	месяц	Содержание работы на учебный год	ответственные
Диагностический	февраль	Консультация для сотрудников « Наше здоровье в наших руках» Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания» Семинар «Определение основ успешной педагогической деятельности» (1 группа) Психологический тренинг «Спасательный круг» для педагогов (2 группы)	Батоцыренова М.Ц
Информационно-познавательный	март - апрель	Медицинский осмотр в ЦРБ (результаты) Тест «Эмоциональное выгорание» В.Бойко Анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А.Воронина Анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П.Петленко, Д.Н.Давиденко.	Балданова С.Д Намсараева Е.С
	март	Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания»	Батоцыренова М.Ц
	апрель	Обучающий семинар « Использование техники самопомощи «Волшебная палочка»» Спортивный досуг « Веселые старты»	Дашадылыкова А.Б Тарнуева С.Б
	февраль	Коррекция лишнего веса (замеры веса, окружность талии педагогов) Контрольный замер (протокол) Промежуточный замер (протокол) Итоговый замер (протокол) – Приз за лучший результат Просмотр фильма «Влияние веса на здоровье человека»	Намсараева Е.С Ямпилова В.Д
	февраль	Мастер – класс «Час здоровья» Психологический тренинг «Релаксация и снятие напряжения у педагогов» (2 группа)	Даржаев З.А
	март	Психологический тренинг «Профилактика эмоционального выгорания» Семинар «Развитие коммуникативных навыков» (1 группа)	Батоцыренова М.Ц.
	март	Психологический тренинг «Кухня эмоциональных ресурсов. Открой в себе себя» Обучающий семинар « Восстанавливаем силы»	Балданова С.Д.

Оздоровительный	апрель	Психологический тренинг «Оптимизация психологического здоровья педагогов» Спортивный поход - ступа «Джарун Хашор»	Дашадылыкова А.Б Тарнуева С.Б
	май	Мастер – класс «Час здоровья» Поездка на местный аршан. Поездка оздоровительный источник (Новая Брянь) Спортивный праздник «Сурхарбан» «Маевка»	Намсараева Е.С.
	июнь	Высадка цветов на субарге Джарун Хашор Тематическая неделя отказа от алкоголя по рекомендации МЗ РФ	Тарнуева С.Б Балданова С.Д.
	июль	«Международный день заботы о себе» «Неделя сохранения иммунной системы » (рекомендации для поддержания иммунитета)	Тарнуева С.Б Даржаев З.А.
	август	Неделя профилактики заболевания печени	Балданова С.Д.
	сентябрь	Спортивный семейный фестиваль «Семейная команда» Активное участие сотрудниками во Всероссийском конкурсе «Человек идущий» Сканди-туристический поход. «Аршаан Бахлайта» Социологический опрос «Самооценка сотрудником образа жизни с точки зрения здоровья» Мониторинг состояния здоровья сотрудников Кижингинского ЦДТ Акция «Трезвость- норма жизни»	Намсараева Е.С Батоцыренова М.Ц
	октябрь	«Уголок корпоративной культуры здоровья» «Неделя витаминизации». Забота о своем иммунитете. Профилактические диктанты: «Здорово питайся», «23 вопроса о здоровье», «Дыши свободно»	Намсараева Е.С Балданова С.Д.
	ноябрь	Психологический тренинг Международный день отказа от курения Профилактика курения «В плену табачного дыма» Акция «Пешком на работу»	Даржаев З.А. Балданова С.Д.
	декабрь	Консультация для сотрудников Всемирный день борьбы со СПИДОМ	Намсараева Е.С.
	январь	инструктаж с сотрудниками «Проведение закаливающих и оздоровительных мероприятий» Подвижные игры «Мы мороза не боимся»	Даржаев З.А.

Комплекс физкультминуток для сотрудников

(исходное положение во всех упражнениях, кроме четвертого упражнения, – сидя на скамейке)

Для специалистов, работающих стоя – педагоги и т.д.

1 – скользя пятками по полу, вытягивают ноги вперед, правую руку заводят за голову, левую в сторону – вдох, расслабленно опускают руки вниз – выдох, то же в другую сторону. Повторяют 6-8 раз.

2 – ноги вытягивают вперед, руки перед грудью, туловище поворачивают вправо, руки разводят в стороны, возвращаются в исходное положение, то же в левую сторону. Повторяют 8-10 раз, дыхание произвольное.

3 – скользя по полу пятками, вытягивают ноги вперед, поднимают руки вверх и прогибаются. Затем наклоняются вперед, касаясь руками пола перед собой, выпрямляясь, руки поднимают вверх, ноги соединяют и возвращаются в исходное положение, повторяют 6-8 раз, дыхание произвольное.

4 – стоя лицом к столу, берутся за него руками, левую ногу отводят назад, затем приседают на носках, выпрямляются, то же с другой ноги, повторяют 8-10 раз дыхание произвольное.

5 – ноги вытягивают вперед, руки на поясе. Поочередно оттягивают и поднимают носки, слегка сгибая ноги в коленях, затем разворачивают ноги вправо, носками касаясь пола. То же в другую сторону. Повторяют 10-12 раз, дыхание произвольное.

6 – сидя на стуле, руки вытягивают вдоль тела, затем, прогибаясь назад, поднимают руки вверх, ноги также несколько приподнимают, носками касаясь пола. Наклоняясь вперед, делают хлопок руками под вытянутой ногой, возвращаются в исходное положение. То же с другой ноги. Повторяют 6-8 раз, дыхание произвольное.

7 – сидя на стуле, руки приставляют к плечам, левую ногу вытягивают вперед, возвращаются в исходное положение и руки отводят в стороны, затем расслабленно опускают их вниз, повторяют 5-6 раз дыхание произвольное.

Анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А.Воронина

1. Можете ли Вы служить примером для своих воспитанников в соблюдении норм здорового образа жизни? (да / нет)
2. Имеете ли Вы как педагог четкое представление о состоянии здоровья каждого своих воспитанников? (да / нет)
3. Созданы ли в вашем ОУ адекватные условия для реализации гигиенических правил и умений? (да / нет)
4. Учитываете ли Вы при проведении НОД состояние здоровья детей? (да / нет)
5. Уверены ли Вы, что Ваши знания соответствуют современным требованиям достижений медицинской науки и ее профилактического профиля? (да / нет)
6. Используете ли Вы в воспитательном процессе, образовательных мероприятиях возможность пополнить знания воспитанников о состоянии здоровья? (да / нет)
7. Ваши конкретные действия в ситуации появления среди родителей алкоголиков, наркоманов
8. Обсуждаете ли Вы в индивидуальной работе с родителями вопросы охраны здоровья воспитанников? (да / нет)
9. Принимаете ли Вы участие в системном мониторинге здоровья и организации отдыха учащихся? (да / нет)
10. Есть ли у Вас вредные привычки, от которых Вам хотелось бы избавиться? (да / нет)
14. Какие оздоровительные системы Вы знаете и используете?

Анкета для сотрудников

(адаптированный вариант анкеты В.П.Петленко, Д.Н.Давиденко)

Цель: самооценка сотрудником образа жизни с точки зрения здоровья

Уважаемые коллеги!

Приглашаем Вас принять участие в самооценке образа жизни. Результаты этого небольшого, но очень важного самоисследования помогут Вам определиться в сфере отношения к собственному здоровью, и, может быть, переломить его в лучшую сторону.

Выберите наиболее подходящий вам вариант ответа на вопрос и обозначьте его любым способом.

Вопросы	Варианты ответов
Если утром вам надо встать пораньше вы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. заводите будильник (30) 2. доверяете внутреннему голосу (20) 3. полагаетесь на случай (0)
Проснувшись утром вы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. сразу вскакиваете с постели и принимаетесь за дело (10) 2. встаете не спеша, делаете легкую гимнастику и только потом начинаете собираться на работу (30) 3. увидев, что у вас в запасе еще несколько минут, продолжаете нежиться под одеялом (0)
Из чего состоит ваш обычный завтрак?	<ol style="list-style-type: none"> 1. из кофе или чая с бутербродами (20) 2. из второго блюда и кофе или чая (30) 3. вы вообще не завтракаете, дома и предпочитаете более плотный завтрак часов в десять (0)
Какой вариант рабочего распорядка вы бы предпочли?	<ol style="list-style-type: none"> 1. необходимость точного прихода на работу в одно и то же время (0) 2. приход в диапазоне + (-) 30 мин. (30) 3. гибкий график (20)
Вы предпочли бы, чтобы продолжительность обеденного перерыва давала возможность:	<ol style="list-style-type: none"> 1. успеть поесть дома (0) 2. поесть не торопясь, и еще спокойно выпить чашку кофе (10) 3. поесть не торопясь, и еще немного отдохнуть (30)
Сколько часто в суете служебных дел и обязанностей у вас выдается возможность немножко пошутить и посмеяться с коллегами?	<ol style="list-style-type: none"> 1. каждый день (30) 2. иногда (20) 3. редко (0)
Если вы окажетесь вовлеченными в конфликтную ситуацию, как вы	<ol style="list-style-type: none"> 1. долгими дискуссиями, в которых упорно отстаиваете свою позицию (0)

попытайтесь разрешить ее?	<ol style="list-style-type: none"> 2. флегматичным отстранением от спора (0) 3. ясным изложением своей позиции и отказом от дальнейших споров (30)
Надолго ли вы задерживаетесь после окончания рабочего дня?	<ol style="list-style-type: none"> 1. не более чем на 20 мин. (10) 2. до 1 часа (30) 3. более часа (0)
Чему вы обычно посвящаете свое свободное время?	<ol style="list-style-type: none"> 1. встречам с друзьями, работе (10) 2. хобби (20) 3. домашним делам (30)
Что означает для вас встреча с друзьями и прием гостей?	<ol style="list-style-type: none"> 1. возможность встряхнуться и отвлечься от забот (30) 2. потерю времени и денег (0) 3. неизбежное зло (0)
Когда вы ложитесь спать?	<ol style="list-style-type: none"> 1. примерно в одно и то же время (30) 2. по настроению (0) 3. по окончании всех дел (0)
В свободное время вы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. пассивно отдыхаете (20) 2. активно работаете (30) 3. чередуете отдых с работой (0)
Какое место занимает спорт в вашей жизни?	<ol style="list-style-type: none"> 1. ограничивается ролью болельщика (0) 2. делаете зарядку на свежем воздухе (30) 3. находите повседневную физическую нагрузку вполне достаточной (0)
За последние 14 дней вы хотя бы раз:	<ol style="list-style-type: none"> 1. танцевали (30) 2. занимались физическим трудом или спортом (30) 3. прошли пешком не менее 4 км. (30)
Как вы проводите отпуск?	<ol style="list-style-type: none"> 1. пассивно отдыхаете (0) 2. физически трудитесь на даче, в огороде (20) 3. активно отдыхаете (гуляете, занимаетесь спортом и т.д.) (30)
Ваше честолюбие проявляется в том что вы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. любой ценой стремитесь достичь своего (0) 2. надеетесь, что ваше усердие обязательно принесет свои плоды (30) 3. намекаете окружающим на вашу истинную ценность, предоставляя им возможность делать надлежащие выводы (10)

Обработка результатов анкетирования.

Посчитайте общее количество баллов, которое вы набрали своими ответами (баллы за каждый ответ указаны в скобках). Общую сумму сравните с ключом.

480 – 400 баллов. Вы набрали почти максимальную сумму, и можно смело сказать, что вы ведете здоровый образ жизни, умеете жить. Вы хорошо организовали режим работы и эффективного отдыха, что, безусловно, положительно сказывается на результатах вашей профессиональной деятельности. Не бойтесь, что регламентированность вашей жизни придаст ей монотонность. Напротив, сбереженные силы и здоровье сделают ее разнообразной и интересной, откроют новые потенциалы вашего организма.

400 – 280 баллов. Вы близки к идеалу, хотя пока не достигли его. Во всяком случае, вы уже овладели искусством восстанавливать свои силы при самой авральной работе. Важно, чтобы ваша профессиональная деятельность и личная жизнь и впредь оставались уравновешенными без каких-либо потрясений. Но у вас есть еще резервы для повышения результативности за счет более разумной организации профессиональной деятельности с учетом ваших индивидуальных особенностей.

280 – 160 баллов. Вы набрали средние показатели, как и большинство людей, ваш образ жизни нельзя назвать здоровым, скорее хаотичным. Если вы будете продолжать и дальше жить в таком режиме, то ваши шансы дожить до пенсии в добром здравии не далеки. Задумайтесь над результатами анкетирования и сделайте правильные выводы! У вас есть все предпосылки к тому, чтобы изменить вредные привычки, оздоровиться. Помните, что помочь ребенку быть здоровым может только здоровый педагог!

Менее 160 баллов. Вы и здоровый образ жизни не совместимы. Вполне возможно, что вы уже жалуетесь на некоторые недомогания, особенно сердечно-сосудистой и нервной систем. Ваш образ жизни – вредный. Именно он становится причиной ваших неудач в личной и профессиональной жизни. Не оставайтесь равнодушными к результатам анкетирования и найдите в себе силы преодолеть неправильное отношение к здоровью и здоровому образу жизни, верните себе здоровье, станьте успешным.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Фаза стресса	№	СИМПТОМ
НАПРЯЖЕНИЕ	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
РЕЗИСТЕНЦИЯ	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей
ИСТОЩЕНИЕ	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

Обработка и интерпретация данных

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

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

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

этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключ

НАПРЯЖЕНИЕ

Переживание психотравмирующих обстоятельств													
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2	76+	3

РЕЗИСТЕНЦИЯ

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование													
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10

ИСТОЩЕНИЕ

Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания»

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов

9 баллов и меньше - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся симптом

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдроме «эмоционального выгорания»

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась в большей или меньшей степени

36 и менее баллов фаза не сформировалась,

37-60 баллов - фаза в стадии формирования,

61 и более баллов - сформировавшаяся фаза

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ САМОРАЗВИТИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (Л.Н.БЕРЕЖНОВА)

Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Тест "Рефлексия на саморазвитие" включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

Инструкция к тесту:

Ответьте на все 18 вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, b или с.

ТЕСТ

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- a. целеустремленный;
- b. трудолюбивый;
- c. дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- a. за то, что я ответственный;
- b. за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- c. за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?

- a. думаю, что это пустая трата времени;
- b. глубоко не вникал в проблему;
- c. положительно, активно включаюсь в проект.

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- a. недостаточно времени;
- b. нет подходящей литературы и условий;
- c. не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?

- a. не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- b. имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- c. точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- a. требовательный;
- b. настойчивый;
- c. снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- a. решительный;
- b. сообразительный;
- c. любознательный,

8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?

- a. генератор идей;
- b. критик;
- c. организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.

- a. сила воли;
- b. упорство;
- c. обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

- a. занимаюсь любимым делом;
- b. читаю;
- c. провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

- a. методические знания;
- b. теоретические знания;
- c. инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

- a. если бы работал так, как и прежде;
- b. считаю, что в новом проекте педагогической поддержки;
- c. не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

- a. справедливым;
- b. доброжелательным;
- c. отзывчивым.

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

- a. жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- b. в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
- c. наслаждение жизнью в творчестве.
15. Кто ближе всего к вашему идеалу?
- a. человек сильный духом и крепкой воли;
- b. человек творческий, много знающий и умеющий;
- c. человек независимый и уверенный в себе.
16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?
- a. думаю, что да;
- b. скорее всего да;
- c. как повезет.
17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?
- a. то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;
- b. не знаю еще;
- c. новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.
18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?
- a. путешествовал бы по всему миру;
- b. построил бы частную школу и занимался любимым делом;
- c. улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

КЛЮЧ К ТЕСТУ

вопрос	Оценочные баллы ответов	вопрос	Оценочные баллы ответов
1	a – 3; b – 2; c – 1	10	a – 2; b – 3; c – 1
2	a – 2; b – 1; c – 3	11	a – 1; b – 2; c – 3
3	a – 1; b – 2; c – 3	12	a – 1; b – 3; c – 2
4	a – 3; b – 2; c – 1	13	a – 3; b – 2; c – 1
5	a – 2; b – 3; c – 1	14	a – 1; b – 3; c – 2
6	a – 3; b – 2; c – 1	15	a – 1; b – 3; c – 2
7	a – 2; b – 3; c – 1	16	a – 3; b – 2; c – 1
8	a – 3; b – 2; c – 1	17	a – 2; b – 1; c – 3
9	a – 2; b – 3; c – 1	18	a – 2; b – 3; c – 1

Интерпретация результатов теста

Суммарное число баллов распределяется в следующем порядке:

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-24	очень низкий
25-29	низкий
30-34	ниже среднего
35-39	средний
40-44	выше среднего
45-49	высокий
50-54	очень высокий

Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1, 2, 6, 7, 9, 13. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

18 - 17	Очень высокая
16 - 15	завышенная
14 - 11	нормальная
11 - 9	заниженная
8 - 7	низкая
6	Очень низкая

Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации определяется по ответам на вопросы 3, 5, 8, 12, 17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:

15 – 14	как возможности профессиональной самореализации.
13 - 11	как необходимого и достаточного для самореализации
10 - 9	скорее как перспективного для самореализации.
8 - 6	неопределенная оценка, скорее как неперспективного для самореализации.
5	как недостойного внимания в плане самореализации.

Психологические тренинги

Тренинг по профилактике «эмоционального выгорания» у педагогов ДО.

Автор: Серeda И.П. педагог-психолог

Цель:

- знакомство с понятием эмоционального выгорания, его характеристиками;
- определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности, «перекосов» в распределении психической энергии;
- анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью;
- анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов проф.деятельности, направлений роста;
- Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.

Материалы и оборудование:

- Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации
- Маркеры, фломастеры, цветные карандаши
- силуэты женских фигур
- Бумага А4
- Тест «Индекс жизненной удовлетворенности»
- запись релаксационной музыки
- видеоклип Е. Гришковца «Настроение улучшилось»

Первая встреча.

1.Упражнение «Наши ожидания».

“Психологическая профессия педагога предъявляет серьезные требования к эмоциональной стороне личности. Это «работа сердца и нервов», где требуется буквально ежедневное расходование огромных душевных сил.» В.А.Сухомлинский.

В последние двадцать лет интерес исследователей привлекает специфический вид профессионального заболевания лиц, работающих с людьми, - врачей, педагогов, психологов, воспитателей, работников торговли, руководителей, менеджеров и т.д. Выяснилось, что представители данных профессий подвержены симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения — синдрому «эмоционального выгорания». Термин был введен американским психиатром Х.Дж. Фрейденбергом в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере.

Сегодня я хочу предложить вам поговорить об «эмоциональном выгорании» у педагогов. Каждый из нас чего-то ожидает от этой встречи. Какие вопросы вы хотели обсудить? (Каждый участник проговаривает свои ожидания).

2. Упражнение «Карусель».

Сейчас я предлагаю вам немного расслабиться и поиграть. В эту игру очень любят играть дети. Вы, наверное, знаете о разных способах приветствия: реально существующих и шуточных.

Итак, нужно встать в два круга лицом друг к другу. Под веселую музыку пары начинают здороваться разными способами. При этом необходимо поздороваться с каждым участником. Двигается только внешний круг. Начинаем здороваться:

- ладошками;
- коленями;
- ступнями;
- поочередно.

3. Мини-лекция.

Психолог знакомит педагогов с понятием «эмоциональное выгорание». Причинами его возникновения в условиях образовательного учреждения.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе. Развитие данного синдрома характерно в первую очередь для профессий системы «человек - человек». Психическому выгоранию в большей степени подвержены трудоголики - те, кто работает с высокой самоотдачей, ответственностью, установкой на постоянный рабочий процесс.

СЭВ рассматривается как результат неблагоприятно разрешения стресса на рабочем месте. Развитию СЭВ предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах. Но затем наступает истощение - чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна. Частыми являются следующие жалобы: «Я чувствую себя как выжатый лимон», «Работа высасывает из меня все силы», «Я словно сгораю на работе». Это первый признак развития СЭВ.

Вторым признаком СЭВ является личностная отстраненность. В крайних проявлениях человека почти ничто не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. Утрачивается интерес к клиенту (партнеру), который воспринимается на уровне неодушевленного предмета, само присутствие которого порой неприятно.

Третьим признаком является ощущение утраты собственной эффективности, или падение самооценки в рамках выгорания. Человек не видит перспектив в своей профессиональной

деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Но нельзя видеть в данном явлении лишь негативную сторону. Симптом «выгорания» выступает как внешние проявления некоторых естественных процессов, происходящих в человеке во время выполнения им должностных обязанностей. К ним следует относиться как к сигналам, идущим из «внутренней сферы» в «сферу сознания», как способу коммуникации между «скрытым» и «понятным», неосознанным и осознанным. Это время, когда нужно остановиться и понять себя, что с нами происходит, что делать дальше.

4. Упражнение тестирование (разработан Н.Е.Водопьяновой, Е.С.Старченковой).

Педагогам раздаются листы для ответов и опросник.

Инструкция: В опроснике даны 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой.

Если указанное в опроснике чувство никогда не возникало, то в листе ответов ставится 0 — никогда. Если такое чувство появляется, следует указать, как часто оно ощущалось. В этом случае кружком обводится балл, соответствующий частоте переживаний: 1- очень редко, 2- редко, 3- иногда, 4- часто, 5- очень часто, 6- всегда. (Тест интерпретация результатов см. приложение №1)

5. Упражнение «Карта Тела (Автор — И. Шевцова)»

Я предлагаю вам найти удобное место в этой комнате, сесть, расслабиться, закрыть глаза, кому это нужно. Полностью сосредоточьтесь на внутренних ощущениях и на мыслях.

Представьте себе, что твое тело- это огромный континент. На нем есть леса и реки, пустыни и ледники. Какие-то его участки и области можно назвать благодатными, какие-то — ухоженными, а где-то, возможно, царит запустение. Ты отправляешься в путешествие по континенту собственного тела.

Первое, куда ты попадешь,- это область голубых чистых озер и прекрасных лесов. Здесь все наполнено радостью и покоем. Найди на своем континенте этот уголок **-область любви, принятия,** которая тебе нравится и вызывает эти чувства.

Дальше твой путь лежит в абсолютно другое место. Оно похоже на зону постоянных стихийных бедствий. Это **область боли.** Найди на своем теле область боли и нарисуй в воображении образы, которые она у тебя вызывает. Может быть, это место землетрясений или извержений вулкана, засухи или наводнения или что-то иное. Как много на твоём теле этих уголков, как часто они напоминают о себе?

А теперь перенесись в край пышной зелени и солнечной, теплой погоды — **область удовольствия и радости.** Представь те части своего тела, которые дарят тебе эти переживания. Где они расположены, как много их на твоём континенте? Это могут быть обширные территории или маленькие островки.

Ты продолжаешь свое путешествие и попадаешь в **область перемен.** Это те места твоего тела, которые подвержены быстрым изменениям. Возможно, они происходят произвольно, или же ты

руководишь этими изменениями. С чем можно сравнить эти перемены — с мелиорацией болот, вырубкой лесов, борьбой с оврагами, удобрением почвы или с чем-то другим? Какие чувства вызывает у тебя области перемен? Как часто они становятся зоной твоего внимания?

Ты отправляешься в край ледников и снежных пустынь, туда, где небо всегда хмурое и студёные ветра завывают на безмолвных просторах. Это **область отвержения и неприятия**. Найди ее на своем теле. Какую территорию она занимает? Эта область всегда была такой или менялась со временем? За что, по каким причинам эта часть тела стала зоной отвержения?

Может быть, на твоём теле остались участки, на которые ты редко обращаешь внимание? Найди их и мысленно переместись туда. Это **область забвения**. Пустыни или бесплодные степи, забытые и покинутые. Они существуют сами по себе, лишь изредка привлекая твоё внимание. Какую площадь они занимают на материке твоего тела?

А теперь представь своё тело в виде карты. Мысленно окинь её своим внутренним взором, запомни её и приготовься перенести всё увиденное на лист бумаги.

Далее проводится рисование «Карты тела» и обсуждение в парах следующих вопросов:

- какие чувства по отношению к собственному телу являются наиболее яркими?
- какие части тела вызывают эти переживания?
- какие выводы появились после упражнения?

6. Упражнение «Избавление от бремени упущенных возможностей»

Часто ли вы думаете о том, что должны были сделать? Тяжело думать об упущенных возможностях, не правда ли?

Список того, что мы могли сделать и не сделали, может быть очень длинным. Чем длиннее, тем более горькое чувство мы испытываем.

Давайте попробуем действительно составить такой список:

- я должна была закончить программу ещё в этом году.
- я должна больше времени уделять семье.
- я должна была быть более внимательна к свекрови.

Во всех этих утверждениях какой оттенок? Есть горечь от упущенных возможностей, чувство вины.

Но кто это говорит, что я должна? Учителя, родители...

Чаще всего все эти **долженствования** давно вложены в наше сознание **извне** кем-то другим. Долженствование сидят в нас прочно и мешают здоровой самооценке. Давайте изменим модальность глагола. Вместо **должна быть** поставим **могла** или **хотела**.

У меня получился новый список:

- я могла была закончить программу ещё в этом году.
- я хочу больше времени уделять семье.
- я могла быть более внимательна к свекрови.

Чувствуете разницу? Теперь от этого списка исходит энергия, ваши реальные возможности и ответственность за все, что вы делаете.

От «я могла» до «я могу» один шаг. В утверждении «я могла» больше оптимизма, чем в «я должна была». Теперь мне ясно, что я не игрушка в руках обстоятельств. Я сама делаю выбор. У меня есть воля и энергия. Я просто упустила свой шанс выполнить то, что стоит в списке. В следующий раз я обязательно использую свой шанс.

7. Упражнение «Психологическая зарядка».

А теперь я предлагаю вам сделать «шуточную гимнастику».

Каждое упражнение повторяется от 3 до 5 раз:

- поглаживая себя левой рукой по затылку, повторить: «Я одобряю себя».
- ноги на ширине плеч, вращая головой по часовой стрелке, повторить: «Я думаю о хорошем».
- ноги на ширине плеч, лопатки сведены, делать наклоны туловищем вправо-влево, повторить: «Каждый день чудесен».
- принять позу цапли: руки в стороны, подняв ногу, согнутую в колене, повторить: «Я — королева» (проговариваем для правой ноги, левой ноги).
- ноги на ширине плеч, делая круговые движения руками, повторить: «Мои мечты сбываются».
- лопатки сведены, приседая и выпрямляясь, повторить: «Я решаю любые проблемы».
- массируя мочки ушей, замуривая попеременно левый и правый глаз, повторить: «Будущее прекрасно».
- правой рукой, поглаживая левый локоть, повторить: «Я любима» (затем левой рукой — правый локоть).
- перекатываясь с носка на пятку, повторить: «Мне все удастся».
- ноги на ширине плеч, лопатки сведены, попеременно напрягая и расслабляя ягодицы, повторить: «Я спокойна».

8. Заключение.

В конце нашей встречи я предлагаю каждого высказаться о своих ощущениях, а также сформулировать запрос на завтра.

После этого участники благодарят друг друга за совместную работу и прощаются.

Встреча вторая.

1. Упражнение «Приветствие».

Прошло время и мы сегодня собрались, чтобы продолжить разговор о «выгорании». Но прежде я предлагаю вам немного поиграть.

Все участники стоят в кругу. Закройте глаза, кому это нужно, подумайте о том с каким настроением вы пришли на эту встречу. Каждый из вас, по мере готовности, должен будет сделать шаг в круг и показать свое состояние мимикой, жестами. Психолог говорит: «Здравствуйте, Я- Ира».

Я сегодня вот такая». Вся группа говорит: «Здравствуй, Ира. Ира сегодня вот такая» и повторяет жесты, мимику Иры.

2. Упражнение «Баланс реальный и желательный».

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения). В другом круге - их идеальное соотношение. Далее проводится обсуждение в парах, а затем в группе по вопросам:

- есть ли различия?
- в чем они заключаются?
- почему так получилось?
- что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому?
- за счет чего?
- от кого или от чего это зависит?

3. Упражнение «Перфекционизм» (К.Фопель).

Мы часто чувствуем «заблокированность», когда предъявляем к себе слишком высокие требования. Мы опасаемся, что не достигнем намеченной планки, внутренне «сжимаемся» или выбираем неэффективный способ решения проблемы, тратя слишком много энергии и «застывая» на одном месте. Чем сильнее выполнение задачи зависит от проработанности личностных проблем, свободного проявления интуиции и креативности, тем больше вреда приносит это внутреннее давление на собственную личность.

Это упражнение может помочь группе, страдающей от своего или чужого перфекционизма и «блокирующей» из-за этого.

Инструкция:

На меня производит впечатление та серьезность, с которой вы работаете, и ваше желание оставаться верными себе. Если я вас правильно понял, вы пытаетесь соответствовать тем высоким требованиям, которые вы предъявляете к качеству своей работы, и тратите на это слишком много энергии.

Может быть, вам полезно подумать над тем, как сократить свои затраты, иначе уровень эффективности вашей работы обязательно упадет. Для того чтобы понять, как сэкономить энергию, я предлагаю вам следующее упражнение.

Я хотел бы, чтобы вы разделились на две группы, которые встали бы друг напротив друга. Участники каждой группы играют особые роли. Одна группа — это «критики», которым все, что вы делаете, не нравится. Они считают, что вы могли бы лучше работать, что вы не выдерживаете сравнения с другими группами, что и другие значимые для вас люди тоже критиковали бы вашу

работу. Короче говоря, «критик» чрезмерно требователен, резок в своих претензиях и нетерпелив в отношении темпа вашего «совершенствования».

Участники другой подгруппы играют роли благожелательных «защитников». Эти люди видят ситуацию под другим углом зрения и акцентируют иные аспекты. «Защитник» хорошо знает людей. Он убежден, что долгосрочный успех зависит от множества факторов. Ему действительно нравится группа, и он хочет вдохновить ее на достижение успеха. Возможно, обе подгруппы солидарны в одном: они желают успеха группе. Но их соображения относительно правильного пути его достижения все же в значительной степени различаются.

Мне бы хотелось, чтобы часть из вас подготовилась играть роль строгих «обвинителей», а другая часть — благожелательных «защитников». Обе подгруппы, должны встать друг напротив друга, чтобы вести своего рода групповой диалог.

Пожалуйста, разделитесь по возможности на две одинаковые подгруппы и займите свои позиции...

Кто-то из участников-«обвинителей» начинает, ему отвечает участник из числа «защитников». Начинается диалог. Хотя общение вначале может быть как достаточно спокойным, так и чересчур резким, со временем все же происходит определенное сближение позиций. Если кто-то из вас в ходе этих дебатов решит «сменить лагерь», он имеет право это сделать. Также он может снова вернуться в свою подгруппу, если захочет.

У кого возникнет впечатление, что группа уже готова продолжить успешную работу над своими задачами, тот может громко сказать: «Я хотел бы вернуться к работе», и сесть на свое место. Таким образом, постепенно «сцена» опустеет. Внимательно следите за своими чувствами и мыслями, чтобы закончить это упражнение в подходящий для вас момент.

Далее проходит обсуждение следующих вопросов в группе:

- как я себя чувствую.
- какие замечания «критиков» я считаю особенно важными?
- какие замечания «защитников» я считаю особенно важными?
- какие конкретные изменения или новые шаги я могу предложить?
- что еще я хотел бы сказать?

4. Способы справиться с эмоциональным выгоранием

А теперь давайте обсудим с вами следующие вопросы:

- какие способы борьбы с эмоциональным выгоранием Вы используете?
- что бы вам сейчас хотелось бы больше всего?
- как вы готовы этого достигать?

Ведущий записывает все предложенные способы на ватмане.

5. Упражнение «Двигательная активность».

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжения. Умение их расслабить позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Физические упражнения помогают сердцу и легким легче справиться со своей работой. Когда деятельность сердца, легких и кровеносной системе улучшается, то питательные вещества и кислород легче проникают в различные части организма. Отработанные продукты легче выводятся. Система ферментов лучше сбалансирована, следовательно, мышцы могут быть расслаблены более полно, а это чрезвычайно важно. Повышается выносливость. Словом, весь организм значительно укрепляется. Кроме того, под воздействием физической нагрузки значительная часть эмоций просто «сгорает».

Я предлагаю вам сделать следующие упражнения. Каждое упражнения выполняется по 5-6 повторов:

стоя:

- голову держим прямо. Поворот головы вправо/влево, при этом вдох (поворот)/выдох — исходное положение (и.п.).

- самомассаж плеч, шеи.

- растяжка: локти потянуть вверх, вперед, назад.

- потянули обе руки вверх и застыли -«держим шар» (растягиваем позвоночник).

- встали прямо. Выполняем сведение лопаток на вдохе и возвращение в исходное положение — выдох.

- левую руку поднять вверх, а наклон в противоположную сторону. То же с правой рукой.

- вращение тазом на вдохе по часовой стрелке, на выдохе против часовой стрелке.

- колени вращаем на вдохе внутрь, на выдохе — наружу.

- Теперь наклоны к полу. Стараемся пальцами коснуться пола, ноги в коленях не сгибать.

сидя на стуле:

- руками упираемся сбоку о стул и приподнимаем тело, спину держим прямо.

- руки вытянули вперед, параллельно полу. Поднимаем вверх пальцы и напрягаем их,

затем руки резко опускаем вниз на колени.

- носок тянем на себя и напрягли ногу повтор 4-8 раз, пятка смотрит вверх.

- Ноги вытянули вперед. Напрягли сначала правую ногу, затем расслабили. То же с левой ногой.

- двумя ногами пишем цифры в воздухе от 1 до 10.

массаж лица:

- сначала нужно разогреть руки (трем их друг о друга).

- «средний глаз» массируем по часовой стрелке.

- указательным и большим пальцами делаем легкий массаж (надавливания) надбровных

дуг.

- поглаживание лба сначала правой, затем левой рукой.

- средним пальцем 10 сек стучим по переносице.

- делаем массаж головы, шеи (поглаживание, разминание, растирание, пиление).

- «причесывание» головы пальцами рук.

6. Клип Е. Гришковца «Настроение улучшилось».

После зарядки я предлагаю вам немного отдохнуть и посмотреть клип Е. Гришковца.

7. Упражнение «Чему Я научился».

Предлагается большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями:

Я научился...

Я узнал, что...

Я нашел подтверждение тому, что...

Я обнаружил, что...

Я был удивлен тем, что...

Мне нравится, что...

Я был разочарован тем, что...

Самым важным для меня было...

Я предлагаю вам сейчас подумать над тем, что вы приобрели, работая в группе. Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений, представленных на плакате

8. Подведение итогов. Рефлексия «Мне сегодня...»

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...», а так же ответить на вопрос: « Оправдались ли ваши ожидания?

Тренинг для сотрудников

«Кухня эмоциональных ресурсов. Открой в себе себя»

(авторы:Н.Н.Вилкова, Е.В.Тарасова, А.В.Труфанова, Е.В.Лисовая)

Цель:

1. Повышение сплоченности коллектива
2. снятие тревожности и агрессивности
3. приобретение навыков позитивного мышления

Здравствуйте, уважаемые коллеги. Наш сегодняшний тренинг позволит вам узнать о себе много интересного, о чем вы, возможно, никогда еще не задумывались, увидеть свои внутренние ресурсы, проявить свой творческий нераскрытый потенциал, попробовать себя в новых ролях, найти ответы на вопросы, которые вас давно интересовали. А также освободиться от части эмоционального груза вашей нелегкой работы, пообщаться с коллегами в непринужденной обстановке, раскрепоститься, избавиться от некоторых внутренних зажимов, найти поддержку коллег и просто немного отдохнуть.

И начнем мы с того, что я попрошу вас написать на бланке в первой анкеты то, что Вы ждете от этого тренинга.

Анкетирование

Уважаемые коллеги!

Каковы ваши ожидания от предстоящего занятия? _____

В настоящее время установлено, что педагогические работники наиболее подвержены синдрому эмоционального выгорания. Что же такое эмоциональное выгорание? Как вы думаете?

По мнению В. В. Бойко, эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Первая стадия происходит на уровне произвольного поведения: говоря бытовым языком, это провалы в памяти относительно каких-либо действий. Обычно на эти симптомы мало кто обращает внимания, называя это в шутку девичьей памятью или склерозом. А между тем эта стадия формируется на протяжении 3-5 лет.

На **второй стадии** наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении: не хочется видеть тех, с кем педагог общается по роду своей деятельности, в четверг ощущение, что уже пятница, неделя длится нескончаемо, нет сил и энергии к концу недели, головные боли по вечерам, мертвый сон без сновидений, повышенная раздражительность, человек заводится с пол-оборота, хотя раньше подобного за собой не замечал. Данная стадия формируется в среднем от 5-15 лет.

Третья стадия – собственно личностное выгорание: полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оупение, ощущение постоянного отсутствия сил. Стадия может формироваться от 10 до 20 лет.

Исследования показывают, что эффективным средством профилактики симптома профессионального выгорания являются способы саморегуляции и самовосстановления.

Конечно самым главным признаком эмоционального выгорания является стресс. Первым определением дал канадский ученый Ганс Селье «Стресс – это все, что ведет к быстрому старению организма или вызывает боли». А Альберт Эллис сказал «Как мы мыслим, так мы себя и чувствуем». То есть все зависит от умения правильно реагировать на те или иные события.

Сегодня мы с вами попытаемся найти признаки стресса, но и узнаем как можно предотвратить эмоциональное выгорание.

Сейчас я вам предлагаю немного расслабиться и ...потанцевать.

Упражнение «Буги-вуги»

Участники встают в круг и повторяют движения.

Мы танцуем буги-вуги (*выполняют танцевальные движения телом, ногами, руками*)

Поворачиваясь в круге (*поворачиваются вокруг своей оси*)

Руки наши мы возьмем, в центр круга поднесем (*вытягивает руку внутрь круга*)

Руки дружно все назад, продолжаем танцевать (*Убирают руку за спину*)

А теперь опять вперед дружно руки поднесем (*снова руки вкруг*)

И немного потрясем (*трясут руками*)

Упражнение «Сказка на спине»

Участники встают в круг друг за другом так, чтобы можно было легко дотянуться руками до спины впереди стоящего, и начинают двигаться вперед. Один из них начинает рассказывать сказку, произносит 1-2 предложения, остальные в это время схематично изображают каждый на спине впереди идущего то, что происходит по сюжету. Когда первый проговорил свои предложения, он хлопает по плечу впереди идущего, и тот продолжает повествование. И так до тех пор, пока каждый не расскажет свою часть истории.

Упражнение «Сгоревший портрет»

Бланк для заполнения

семья	воспитанники	коллеги	Реакция на деятельность	Типичные фразы

В начале нашего тренинга, вы узнали информацию о людях, которые находятся в состоянии стресса. На самом деле мы все периодически в этом состоянии бываем. Избежать стресса не дано никому в мире, мы этого и не будем добиваться. Важно другое – научиться узнавать признаки выгорания и вовремя предпринимать меры.

Представьте себе некий образ выгоревшего педагога. В группах обсудите запишите в графах таблицы все признаки такого педагога: где и как именно он себя ведет, как проявляет эмоции, как мыслит. (*далее происходит обсуждение и анализ того, что каждый человек не может изменить, а что напрямую зависит от него самого в стрессовых ситуациях*)

Упражнение «Счет глазами»

Ведущий выбирает глазами того, кому он передает ведение дальнейшего счета и, глядя на него, говорит: «Один». Тот выбирает глазами того, кому он передает дальнейший счет, и говорит: «Два». И так далее.

Упражнение «Дерево помощи»

Материал: лист с 5 ветками – семья, воспитанники, коллеги, рабочее место, деятельность/творчество.

Мы говорили с вами о том, что приводит к стрессу. Сейчас перейдем к вашим собственным конкретным способам борьбы со стрессами. Мы все получаем стресс во всех сферах жизни каждый день, но продолжаем жить. На листах вы видите 5 сфер. Напишите на каждой веточке, как они помогают вам бороться со стрессом, спасти себя от выгорания? Что конкретно (какое ваше или чужое действие, какой объект или предмет в этих сферах) вам всякий раз помогает, словно протягивает руку? Что вы делаете в этой сфере, чтобы снять стресс?

Упражнение «Вездеход»

А теперь давайте снова разомнемся, отвлечемся от раздумий. Выполним упражнение, которое помогает отработать переключение внимания, запускает спонтанность и творческое мышление. Мы

будем передвигаться по комнате в довольно быстром темпе, внимательно прислушиваясь к моим заданиям. Каждый, услышав новую информацию, в кратчайший срок анализирует ее и меняет свои действия в зависимости от условий игры, изображает то, о чем идет речь. Подстроиться к новым обстоятельствам нужно быстро, без разговоров и осуждения.

Итак, готовы? Начали!

Идем через лес. Птицы щебечут, бабочки порхают, высокая трава на опушке... Крапива больно стегает по голым ногам... Комары заели. А все потому, что попали в болото. Топко. Страшно. Противно. Сумерки сгущаются...

Снежное поле, пронизывающий зимний вечер... И пули свистят над головой. Еще и еще! Где бы укрыться? В окоп! Нет, это не окоп, это пруд с приятной, освежающей и очень чистой водой... но очень холодной, градусов 8-10. Выбираемся на берег... и попадаем в окружение пауков... Паутина липнет к лицу, цепляется к волосам... Ею наполнено пространство... Нет, показалось!

Идем через цитрусовый сад. На деревьях зреют фрукты. Сорвем один... Вдохнем чудо-аромат упругой кожицы, возьмем в рот освежающую дольку. Скулы свело – ух, как кисло! Вперед, через наполненный пузырькам лимонада искристый и пузырящийся сад!

Берег моря, закат, идем по кромке воды...

Заключительная часть

Как и вначале нашего тренинга я попрошу вас заполнить анкету.

Анкетирование

Уважаемые коллеги!

1. Каковы Ваши впечатления от данного тренинга? _____
2. В чем оправдались/не оправдались Ваши ожидания от данного тренинга? _____
3. какое упражнение/задание понравилось больше всего? _____

И закончить нашу встречу я хотела бы притчей:

В одной персидской истории рассказывается о путнике, который с великим трудом брел, казалось, по бесконечной дороге. Он весь был обвешан разными предметами. Тяжелый мешок с песком висел у него за спиной, туловище обвивал толстый бурдюк с водой, а в руках он нес по камню. Вокруг шеи на старой истрепанной веревке болтался старый мельничный жернов. Ржавые цепи, за которые он волок по пыльной дороге тяжелые гири, обвивались вокруг его ног. На голове, балансируя, он удерживал наполовину гнилую тыкву. Со стонами он продвигался шаг за шагом вперед, звеня цепями, оплакивая свою горькую судьбу и жалуясь на свою мучительную усталость.

В палящую полуденную жару ему повстречался крестьянин. «О, усталый путник, зачем ты нагрузил себя этими обломкам скал?» - спросил он. «Действительно, глупо, - ответил путник, - но я до сих пор их не замечал». Сказав это, он далеко отшвырнул камни и сразу почувствовал облегчение.

Вскоре ему повстречался другой крестьянин. «Скажи, усталый путник, зачем ты мучаешься с гнилой тыквой на голове и тащишь за собой на цепи такие тяжелые железные гири?» - поинтересовался он. «Я очень рад, что ты обратил на это внимание. Я и не знал, что утруждаю себя этим». Сбросив с себя цепи, он швырнул тыкву в придорожную канаву так, что она развалилась на части, и вновь почувствовал облегчение.

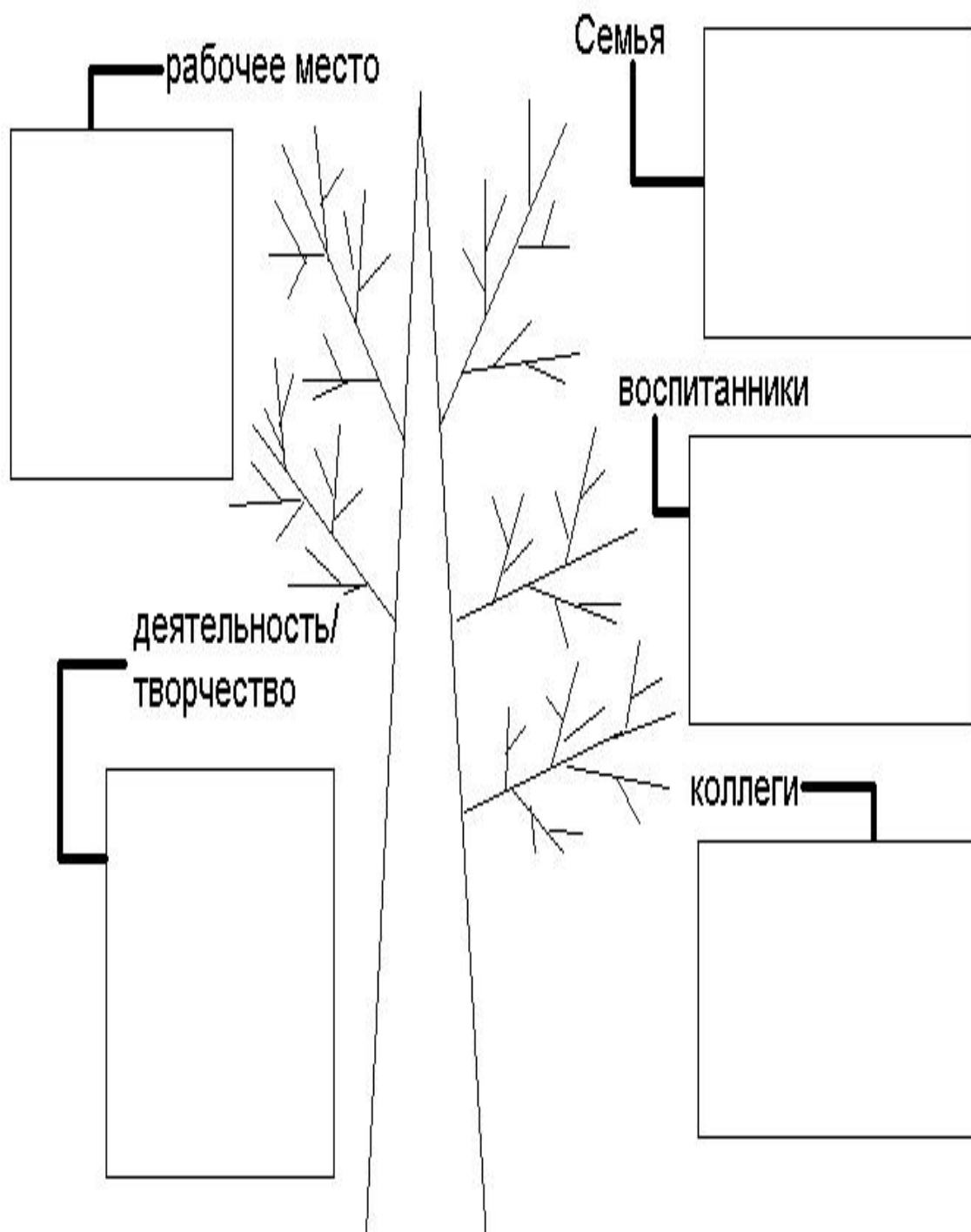
Крестьянин, возвращавшийся с поля, с удивлением посмотрел на путника: «О, усталый путник, почему ты несешь за спиной песок в мешке, когда, посмотри, там, вдали, так много песка? И зачем тебе такой большой бурдюк с водой. Можно подумать, что ты задумал пройти всю пустыню Кавир. А ведь рядом с тобой течет чистая река, которая и дальше будет сопровождать тебя в пути!». «Спасибо, добрый человек, только теперь я заметил, что тащу с собой в пути», - с этими словами путник открыл бурдюк, и тухлая вода вылилась на песок. Задумавшись, он стоял и смотрел на заходящее солнце. Последние солнечные лучи послали ему просветление: он вдруг увидел тяжелый мельничный жернов у себя на шее и понял, что из-за него шел сгорбившись. Путник отвязал жернов и швырнул в реку так далеко, как только смог.

Свободный от обременявших его тяжестей, он продолжал свой путь в вечерней прохладе, надеясь найти постоянный двор.

Как вы думаете, почему я вам прочитала именно эту притчу?

(можно рассказать притчу о двух монахах, которые встретили девушку на берегу и один из них перенес ее на руках через речку)

Мое "Дерево помощи"



Техника самопомощи «Волшебная палочка»

Автор: Одинцова Мария Антоновна

*кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и практической психологии**Институт психологии и педагогики. Университет РАО*

Не секрет, что уже сама по себе профессия педагога, занимающая центральное место в процессе педагогической деятельности, предъявляет повышенные требования к личности. Повышенные требования к данной профессии предъявляет и общество.

Социум, ожидая от педагога неустанного труда, постоянного обновления, совершенствования, забывает, что воспитатель, все же не памятник, а живой человек. Современному педагогу, как никому другому сегодня необходима поддержка на государственном уровне. Однако, сегодняшний педагог – смелый, мудрый, гордый, любящий свою профессию, настоящий герой современности тихо и скромно наблюдает за происходящим. В этой ситуации психологи могут оказать помощь педагогам. Помня о том, что педагог – гордый, интеллигентный человек, помощь эта, может позиционироваться как «самопомощь». Предлагаемую технику самопомощи, исходя из ее специфики, можно назвать «Волшебной палочкой». Волшебство заключается в следующем:

- 1) в ненавязчивом и осторожном расширении собственного сознания (дистанцирование от проблемы);
- 2) во внезапном появлении «помощников», которые обязательно есть у каждого (это могут быть наиболее сильные субличности, либо компоненты «механизма таланта»);
- 3) внутренняя работа незаметно продолжается даже после прохождения пятиступенчатого процесса (происходят вначале волшебные трансформации личностных структур, а затем окружающей жизни);
- 4) выход на уровень авторства собственной жизни («волшебника», в руках которого есть «волшебная палочка»).

В основе техники самопомощи лежит гуманитарная парадигма – это общая философская идея, ориентированная на индивидуальность, обращенная к личностным ценностям и смыслам человека, на понимание внутреннего состояния с возможностью свободного личностного развития и совершенствования, учитывающая личностные и поведенческие особенности педагога.

Техника самопомощи «Волшебная палочка» имеет четкую структуру – это пятиступенчатая модель, которая позволяет педагогу самостоятельно продвигаться от ступени к ступени. Человек овладевает необходимой информацией (инструкцией по освоению «Волшебной палочки»), непосредственной практикой самопомощи, и уже вполне может считаться автором своей собственной жизни.

Таким образом, самопомощь служит руководством к действию, педагог из объекта превращается в активного партнера, он в состоянии разрешить застарелые, но постоянно

всплывающие на поверхность проблемы, и проблемы, являющиеся актуальными на сегодняшний день. Кроме этого «Волшебная палочка» помогает предупредить возникновение более глобальных проблем и выйти на уровень созидания и творения собственной жизни.

Перейдем к непосредственному описанию пятиступенчатого процесса самопомощи.

Первая ступень «Наблюдение/дистанцирование». Именно так обозначается данная ступень у родоначальника данного направления Н.Пезешкиана.

Примечание: мы сохранили авторские наименования каждой из ступеней, переосмыслив и наполнив их необходимым содержанием.

Цель: Определить актуальную на сегодняшний день проблему (с чем хочу работать).

При реализации поставленной цели используются все доступные источники, которые дают информацию об актуальной проблеме. Следует четко и подробно, а главное, честно описать ситуацию, вызывающую беспокойство. Возможно проведение дополнительного тестирования, обсуждение результатов тестирования, использование разнообразных источников народной мудрости (сказок, притч, и др.).

Например, можно пойти следующим путем: Определить значимость проблемной ситуации, т.е. насколько данная (описываемая, происшедшая) ситуация значима для Вас? Оцените ее по 10-бальной шкале значимости. Насколько она является стрессогенной для Вас? Прогнозируема она? И насколько Вы можете ее прогнозировать (по 10-бальной шкале)? Контролируете ли Вы ситуацию, или насколько она поддается Вашему контролю? Какие эмоциональные переживания в связи с этим возникают? Насколько Вы эмоционально вовлечены в данную ситуацию, и т.п.

Примечание: Зачастую работа продвигается успешнее, если предложить сравнение актуальной для проработки ситуации с сюжетом какой-нибудь истории, сказки, и др. Опыт показывает, что, как правило, легче вспоминаются сказочные истории и сказочные персонажи. Так как большинство педагогов – люди творческие, в сознании без труда всплывает сказочный персонаж, на который он похож при переживании заявленной ситуации (проблемы).

Вторая ступень «Инвентаризация», представляющая собой контрольную функцию учета внутренних и внешних факторов активизации возникшей проблемы. Иными словами, следует вспомнить, был ли опыт преодоления актуальной (подобной) ситуации в прошлом?

Цель: Проанализировать прошлый опыт, возможные преодолевающие механизмы, специфику преодолевающего поведения при совладании с проблемами, и т.п.

Возможно проведение дополнительных диагностических процедур. Можно вспомнить хотя бы одну ситуацию из прошлого опыта и сделать анализ по вышеперечисленным в первом пункте вопросам.

Примечание: отслеживать, что происходит со сказочным персонажем, который был обозначен на первой ступени.

Третья ступень «Ситуативная поддержка», которая позволяет выделить позитивные аспекты потерь, которые связаны с данной ситуацией (их должно быть не менее 10). Нужно остановиться и на негативных моментах этих же негативных событий (также не меньше 10).

Примечания: 1) В процессе такой работы вскрываются «вторичные выгоды», происходит инсайт. Важно эти моменты фиксировать. 2) По временным затратам это самая продолжительная ступень. 3) Строго отслеживать возможные манипулятивные трюки с самим собой (часто одну и ту же мысль человек подает под «вуалью» разных слов. 4) Не забывать отслеживать динамику изменений сказочного персонажа.

Цель: Исследовать и задействовать собственный механизм творчества, лежащий в основе самопомощи, помочь обнаружить его ресурсные компоненты. Выйти на уровень трансцендентного осознания происходящего, обнаружить «вторичные выгоды», зафиксировать инсайты.

Возможно использование дополнительных психологических техник и методик.

Четвертая ступень «Вербализация» ориентирована на конкретизацию происходящего в жизни человека. Уточняется, какие проблемы остались открытыми? Какие должны быть решены в ближайшее время? Какой девиз в этом может помочь? Что происходит со сказочным героем? Девиз может стать руководством к действию. Девиз выражается в кратком метафоричном высказывании. Расширить цели.

Примечание: На данной ступени всплывает на поверхность целый «веер» актуальных проблем, которые до этого момента были скрыты. Важно их зафиксировать, вернуть на первую ступень, и по тому же сценарию отработать. Каждый раз их становится все меньше и меньше. Человек освобождается от груза тягостных переживаний, связанных с той или иной проблемой и становится волшебником, в руках которого «Волшебная палочка» начинает работать.

Цель: Помочь выйти на уровень осознания собственных возможностей при совладании с трудностями. Мотивировать на дальнейшую самостоятельную работу по ступеням самопомощи с одной из «всплывших» проблем.

Пятая ступень «Расширение системы целей» и смыслов, предполагает расширение представлений о своих неисчерпаемых возможностях с выходом на уровень трансценденции (авторства собственной жизни). Цели и пожелания на ближайшие 5 лет, 5 месяцев, 5 дней исследуются и прорабатываются согласно девизу, который был выработан в процессе прохождения пятиступенчатой модели самопомощи.

Цель: Расширить представления о своих актуальных способностях, направить на позитивное оценивание своих возможностей, помочь определить перспективные направления собственного личностного развития.

Примечание: Возможно использование дополнительных психологических техник и методик. Рефлексия: Как изменился сказочный герой? Каким он стал? Какие у него планы на будущее, и т.п.

Таким образом, вышеописанный пятиступенчатый процесс самопомощи, являясь реализацией сознательной интеллектуальной деятельности педагога, одновременно щадящим методом

переработки самых тягостных проблем, безопасной процедурой, заставляет мобилизовать, в первую очередь когнитивные ресурсы для принятия позитивных решений. Он учит принимать окружающий мир, людей, такими, какие они есть, заставляет ставить новые цели, реализовывать новые идеи.

Кроме этого, включение в описанную технику самопомощи сказочных историй, притч способствует прокладыванию пути к интуиции и фантазии. Процессы, связанные с эмоциональным освещением педагогом самой ситуации и себя в трудной ситуации, порой, блокируют глубокое понимание, искажают реальность, поэтому здесь необходимы инструменты, которые способствовали бы прояснению происходящего. Такими инструментами и может быть, в первую очередь, обращение к народной мудрости. Именно притчи, истории, сказки могут способствовать «эмоциональному пониманию» ситуации, постижению смысла происходящего, который до этого был скрыт. В терапевтическом смысле это важно тогда, когда один только разум с помощью рационального мышления не может справиться с возникшими проблемами. В ходе продвижения по описанным пяти ступеням, на каждой из них народная мудрость открывает доступ к фантазии человека, и он учится мыслить в образах данной истории, сопоставляя их со своей собственной жизнью. Во вторую очередь, описанный пятиступенчатый процесс, являющийся «скорой самопомощью» для педагогов, реализует, по сути, идею С.Л.Рубинштейна относительно того, что в норме сознательная познавательная интеллектуальная деятельность тормозит чрезмерное эмоциональное возбуждение, придавая ему направленность и избирательность [1], а значит, может являться ресурсной. Интеллектуальная личностная переработка негативного опыта, эмоциональное понимание ситуации через метафору, заложенные в пятиступенчатом анализе ситуации, являются единой ресурсной системой и дают педагогу значительный конструктивный потенциал, что поистине превращается в «Волшебную палочку», помогающую ощутить себя волшебником своей собственной жизни.

План-конспект занятия для педагогов

«Час здоровья»

Задачи:

- увеличение подвижности и эластичности мышц и связок;
- снятие телесных зажимов и эмоционального напряжения;
- повышение сопротивляемости организма к болезням;
- тренировка коммуникативных навыков;
- обучение способам расслабления;
- создание позитивного настроения.

1. Игра «Давайте познакомимся»

В ходе игры педагоги сами придумывают веселые способы приветствия (как реальные, так и выдуманные). Затем выбирается приветствие, которое становится приветствием недели.

2. Дыхательная гимнастика

«Глоток» - дыхание полное объединенное.

И.п.- стоя. Вдох через нос, выдох через рот. Выполняя вдох, сделать глотательное движение, сокращая мышцы гортани, выдохнуть. Повторить 4-5 раз

«Смех» - (дыхание полное или нижнее, упражнение тренирует полный выдох) И.п. стоя. Выполнить вдох носом, выдох через рот, проговаривая: «Ха-ха-ха», «хо-хо-хо», «хи-хи-хи» (5 раз)

«Дыхание с задержкой» (упражнение активизирует вдох, очищает организм) И.п. стоя. Выполнить вдох животом, мысленно произнося фразу: «Я ровно дышу». Вдох медленный, плавный, спокойный.

3. Суставная гимнастика

Комплекс упражнений (каждое упражнение выполняется не менее 8 раз)

И.п. – сидя, ноги вперед:

1- стопы вытянуть, голову вниз;

2- стопы на себя, голову назад.

И.п. – то же

1- колени согнуть;

2- опустить колени голову повернуть в сторону;

3-4 – тоже в другую сторону

И.п. – то же

1- согнуть правую ногу, поднять левое плечо;

2- согнуть левую ногу, поднять правое плечо

И.п. – то же

1- согнуть правую ногу;

2- отвести колено в сторону;

3-4 – то же в другую сторону

5 – согнуть обе ноги;

6- развести колени в сторону

И.п. – сидя, колени врозь, руки в замок перед грудью

1- выдох, руки вперед, ладони от себя, спина круглая;

2- вдох, руки назад на пол, спину прогнуть

И.п. сидя, колени врозь

1- выпрямить одну ногу в сторону

2- и.п

3-4- тоже с другой ноги

4. Постизометрическая релаксация (ПИР) (выполняется на индивидуальных ковриках)

ПИР в области шеи и верхней части спины: руки сцеплены на затылке и давят с максимальным усилием по направлению ко лбу, до тех пор пока не наступит естественное утомление. Затем отдых. Цикл повторяется 5-6 раз)

ПИР в области плечевого пояса: руки в замке на уровне плеч. Разводя локти в стороны, не размыкая пальцев, напрячь мышцы рук и плечевого пояса до ощущения легкой дрожи. Затем то же движение повторить на уровне лба, над головой и за головой.

ПИР мышц живота: произвольно напрячь мышцы живота, для лучшего ощущения напряжения положить руки на живот.

ПИР в тазовой области и бедер (выполняется в парах): партнеры сидят на стуле друг против друга. Один из них охватывает сомкнутые колени другого. Второй – пытается развести колени, преодолевая сопротивление первого. Затем партнеры меняются.

ПИР на расслабление всего организма «Морская звезда»: лежа на спине, руки и ноги раскинуты в стороны как лучи звезды. Медленно, напрягая как можно сильнее, руки и ноги, растягивать их в стороны (на счет 1-2-3-4). Затем расслабиться

5 Телесно-ориентированное упражнение в парах «Прикосновение»

Один из педагогов ложиться на пол на индивидуальный коврик в позе «звезды» с закрытыми глазами, второй садится рядом и прикасается (с разной силой надавливания) одним пальцем, несколькими или всей ладонью. Это упражнение помогает снять зажимы в теле. Затем педагоги меняются.

6 Релаксационное упражнение «Водопад»

Упражнение выполняется в парах. Педагоги располагаются на индивидуальных ковриках в позе «звезды». Один из педагогов выполняет поглаживания сухим дождем по телу другого. При этом звучит успокаивающая музыка.

7 По окончании релаксации педагоги пьют фиточай.

Тренинг

"Адаптация молодых педагогов"

Цели тренинга: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей.

Задачи:

Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

Создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.

Отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.

Предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

Материалы: памятка для молодых учителей <Приложение 1>, повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

ХОД ТРЕНИНГА

1. Упражнение «Кто родился в мае...»

Группа рассаживается по кругу. Учителям объясняется, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Называется личностное качество или описывается ситуация и участники, по отношению к которым справедливо высказывание, выполняют определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать.

Варианты высказываний:

- у кого голубые глаза – трижды подмигните;
- тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- кто родился осенью, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;
- кто любит кошек, трижды промяукайте;
- у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;
- кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;
- у кого есть веснушки, пробегите по кругу;
- замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;
- пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;
- тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;
- у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);

- кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;
- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;
- кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

2. Вступительное слово

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые учителя описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в нашу школу. Попытайтесь вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего».

Психолог предлагает высказаться об этом в кругу. Высказываются как молодые педагоги, так и педагоги, уже проработавшие в данной школе несколько лет.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

На что я обратила внимание, придя первый раз в данную школу?

Какие чувства я испытывала при этом?

Что я обо всем этом подумала?

Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

3. Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

4. Упражнение «Мои профессиональные планы».

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы.

Начать процедуру можно следующим образом:

1. «Прошлое, настоящее и будущее».

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями.

После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки.

Вопросы, которые могут задаваться:

Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?

Какая между ними связь?

Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

2. «Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем».

Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.

Вопросы для обсуждения:

От кого зависит возможность осуществления этих планов?

В какое время они должны произойти?

Что может помешать тебе осуществить свои планы?

Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д. Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре.

Основной смысл данного тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

5. Упражнение «Чемодан»

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данной школе.

«Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

6. Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от тренинга.

Приложение 10

**Сценарий спортивного праздника
"Весёлые старты по сказкам» для педагогов**

Цели:

Популяризация физической культуры у взрослых.

Формирование устойчивого интереса к занятиям физической культурой и спортом.

Развитие чувства коллективизма, ответственности, сплоченности;

Инвентарь: 2 метлы, 2 ведра, 2 удочки, 10 рыбок, 2 обруча, пара калош, 2 цветика-семицветика, 10 эстафетных палочек, 2 веника, 2 совка. Аппаратура, диск с весёлыми мелодиями.

Ведущий: Сказка – ложь, да в ней намёк, добрым молодцам урок.

Сказка учит, сказка лечит, сказка мудрости даёт.

Эта сказка про Конька- удалого Горбунка,

Эта сказка про Мальвину, про Ивана дурака,

С вами в сказку попадём– будем веселиться, бегать и играть.

Только надо сказку – сначала отгадать.

Теперь пришло время познакомиться с участниками праздника.

В соревнованиях участвуют 2 команды по 5 человек:

Ведущий даёт слово командам для представления. Команды говорят: название, девиз, приветствия жюри, соперникам, болельщикам (связывают с героями сказок).

Выступление детей.

1.Если хочешь стать умелым,

Сильным, ловким, смелым,

Научись любить скакалки,

Обручи и палки.

Никогда не унывай,

В цель мячами попадай.

Вот здоровья в чём секрет –

Всем друзьям – Физкульт-привет!

2.Спорт, ребята, очень нужен,

Мы со спортом очень дружим.

Спорт – помощник!

Спорт – здоровье!

Спорт – игра!

Физкульт – ура!

3. В мире нет рецепта лучше,

Будь со спортом неразлучен,

Проживёшь 100 лет –

Вот и весь секрет!

4. Мы праздник мира, дружбы открываем.

Спортивный праздник закипит сейчас!

Мы спортом дух и тело развиваем,

Он наполнит силой каждого из вас!

Ведущий: Пилот первого класса, прекрасно управляет летательным аппаратом, характер зловредный, аппетит хороший. Питается в основном мышами лягушками, но так же любит маленьких детей. При встрече с ней следует соблюдать крайнюю осторожность. Кто это? (Баба-Яга)

Как называется приспособление для перемещения в пространстве, которое использует Баба-Яга? (ступа, метла)

1.Задание. Нога в ведре, между ног метла или веник. Бег до какого-нибудь предмета и обратно.

Ведущий: Жил старик со своею старухой у самого синего моря. Как называется сказка? (Сказка о рыбаке и рыбки, А.С.Пушкин)

2.Задание. По одному человеку бегут с удочкой (палка с верёвкой на конце магнит) и “ловят” рыбу (из жести вырезанные) в прорубе (обручи).

Ведущий:

Мышка – Норушка

Лягушка – Квакушка

Зайчик – Побегайчик

Лисичка – Сестричка

Волчок – Серый бочок

Медведь – Топтун.

Из какой сказки? (Теремок)

3.Задание. Распределите роли, кто кем будет. Изобразите или озвучьте их. Один бежит в обруче, возвращается, берёт в обруч следующего и так далее...

Ведущий: Всю свою жизнь, до конца своих дней она рассказывала подружкам, как она изобрела необыкновенный способ путешествия – на утках, которые несли её на юг, где тёплые болота и много, много мошек. Кто это? (Лягушка-путешественница, Гаршин В.М.)

4.Задание. Двое на скрещенных руках несут третьего.

Ведущий: Красавец с усами, умный и обходительный, в одно мгновение расправился с огромным и ужасным людоедом. Кто это? (Кот в сапогах)

5.Задание. Бег в больших калошах.

Ведущий:

Лети, лети лепесток,

Через север на восток,

Возвращайся, сделав круг.

Лишь коснёшься ты земли -

Быть, по-моему, вели. Какая сказка? (В.П. Катаев. «Цветик семицветик»)

6.Задание. Собрать цветик-семицветик всей командой.

Ведущий:

Добрый доктор друг зверей.

Человек не молодой, с усами, бородой.

Любит ребят, лечит зверят.

Симпатичный на вид, он зовётся? (Айболит)

Кто автор? (Чуковский)

7.Задание. Первый бежит к стойке, берёт ведро с эстафетными палочками и ставит “градусники” каждому. Второй собирает у всех “градусники”, кладёт их в ведро и бежит к стойке...

Ведущий:

Мыла, стирала, кругом убирала,

Однажды, случайно. Попала на бал,

И голову принц от любви потерял!

Кто это? (Золушка) Кто автор?

8.Задание. Каждый игрок, по порядку, с совком и веником собирает по одной разбросанной картинке. Кто быстрее соберёт равное число картинок, тот и побеждает.

Подведение итогов.