Департамент освіти та науки
Івано-Франківської міської ради

Формування емоційної грамотності педагогів закладу дошкільної освіти

Власна методична розробка

Підготувала:
практичний психолог
дошкільного навчального закладу
ясла-садок № 4 «Калинова сопілка»
Івано-Франківської міської ради
Лесів Оксана Романівна

Івано-Франківськ
2019

ЗМІСТ

Вступ	№ ст.
1.Огляд і аналіз літератури	4
2.Опис і обґрунтування роботи	12
2.1.Актуальність методичної розробки	14
2.2. Новизна методичної розробки	16
2.3.Практична значущість ВМР	18
3.Результативність методичної розробки	21
4.Рекомендації з упровадження ВМР	31
5.Список використаних джерел	40
Тренінг емоційної грамотності педагога ЗДО	43
Додатки	
«Емоційне вигорання педагогів ЗДО» семінар-практикум для практичних психологів та педагогів	104
«Лабіринти емоцій» психологічний квест	121
«Світячи іншим – згораю сам» семінар практикум для педагогів ЗДО	139
«Дивовижний світ емоцій» комплексне заняття для дітей 6-ти річного віку	146
Методика діагностики емоційного вигорання В.Бойко (експрес-діагностика рівня емоційного вигорання)	156
Анкета Ю.В. Щербатих	161
Тест-опитувальник К. Томаса	163
Фотоматеріали	166

Вступ

Нові суспільні тенденції та перетворення, що відбуваються в системі освіти, призводять не тільки до зростання її рівня, але й до зміни її функцій. Перенесення акцентів із системи знань на особистість учасника освітнього процесу, зумовлює потребу в педагогічних кадрах, здатних забезпечити реалізацію цих сучасних реформ.

На сьогодні гармонійний особистісний і професійний розвиток педагога не можливий без врахування його емоційної культури та емоційної обізнаності. Дослідження емоційної складової особистості, як вирішальної у сфері міжособистісних стосунків, зумовило появу нових понять, таких як «емоційний інтелект» та «емоційна компетентність».

У результаті оволодіння своїми емоціями та почуттями кожен педагог може будувати стосунки з оточуючими, перебуваючи в осмисленні своїх переживань, озвучувати свої потреби конструктивно, не порушуючи кордони інших та зберігаючи свої. Адже керувати емоціями означає також і управляти поведінкою, одночасно розвиваючи здатність брати на себе відповідальність за свої дії та досягнення освітньої мети.

З іншого боку, зміщення акцентів на єдність «афекту та інтелекту», в умовах освітнього процесу в закладі дошкільної освіти потребує специфічних підходів до його запровадження. Адже праця з дітьми дошкільного віку відбувається під час їх безперервного розвитку й формування особистості, та зумовлюється основною тенденцією цього вікового періоду – проявом безумовної дитячої любові.

Тому однією з найважливіших рис сучасного педагога дошкільного закладу є здатність здійснювати освітній процес через призму любові.

Цієї здатності можна навчитися, або відновити, якщо її втрачено, за допомогою емоційної грамотності, або як її ще називають – емоційного інтелекту серця.

1. Огляд і аналіз літератури

Постійне зростання уваги до проблеми єдності та взаємозв'язку емоційних, пізнавальних та інтелектуальних здібностей особистості обумовлено зміною освітньої парадигми в сучасній Україні. На сьогодні в системі освіти визначено перелік основних завдань для працівників психологічної служби:

- формування у педагогів компетентностей щодо застосування індивідуальних стилів навчання з урахуванням особливостей здобувачів освіти;
- навчання учасників освітнього процесу вмінню знаходити спільну мову з колегами, друзями, батьками, незнайомими людьми;
- навчання навикам справлятися з стресом та напругою;
- робота, спрямована на усвідомлення дітьми та педагогами своєї гідності, сильних сторін характеру та моральних чеснот;
- розвиток у педагогів та дітей здатності формувати та відстоювати власне судження та життєві позиції.

У зв'язку з цим перед психологічною службою виникають нові проблемні питання, що потребують дослідження.

Вивчення емоційної сфери особистості, як вирішальної у сфері міжособистісних стосунків, призвело до виникнення нових понять – «емоційного інтелекту» та «емоційної компетентності».

П. Селовей, Дж. Мейєр, Д. Гоулман, вводять поняття «емоційний інтелект» як здібність помічати власні емоції та емоції інших людей, розрізняти й називати їх, і використовувати їх для спрямування власного мислення та поведінки.

У працях Д. Гоулмана, емоційна компетентність складається з особистісної компетентності (розуміння себе, саморегуляція і мотивація) та соціальної (емпатія та соціальні навички).

1. Розуміння себе – знання власних станів, переваг, ресурсів та інтуїції: емоційне розуміння себе (розуміння власних емоцій та їх наслідків); адекватна

самооцінка (знання власних сил та меж); впевненість в собі (правильна оцінка власних достоїнств та здібностей).

2. Саморегуляція – управління власними внутрішніми станами, імпульсами, ресурсами: самоконтроль (контроль над руйнівними емоціями та імпульсами); надійність (відданість нормам честі та чесності); сумлінність (відповідальність за свої дії); пристосованість (гнучкість за необхідності змін); відкритість новому (готовність працювати з новою інформацією та новими підходами).

3. Мотивація – емоційні тенденції, які управляють чи полегшують досягнення цілей: мотив досягнення (прагнення до поліпшення чи до вдосконалення); обов'язковість (відданість цілям групи чи організації); ініціатива (готовність використовувати всі можливості); оптимізм (завзятість у досягненні мети, незважаючи на перешкоди та невдачі).

4. Емпатія – чутливість до почуттів, потреб та турбот інших: розуміння інших (сприйнятливість до почуттів та поглядів інших, активний інтерес до їх турбот); сприяння розвиткові інших (сприйнятливість до потреб інших людей у розвитку і підтримка їхніх здібностей); орієнтація на обслуговування (розуміння та задоволення потреб інших); використання різноманіття (забезпечення сприятливих можливостей для різних людей).

5. Соціальні навички – вміння викликати бажані реакції у інших: переконання (володіння ефективними тактиками переконання); комунікація (відкрите сприйняття та переконливий зворотній зв'язок); розв'язання конфліктів (обговорення та розв'язання суперечностей); лідерство (надихання та управління індивідами і групами); каталізація змін (ініціювання чи управління змінами); створення зв'язків (формування ділових взаємовідносин); співробітництво та кооперація (спільна робота заради спільної мети); здатність працювати в команді (забезпечення групової взаємодії у досягнення спільної мети).

Водночас із поняттям «емоційного інтелекту», в залежності від напряму та сфери досліджень, виникають поняття «емоційна компетентність», «емоційна

розумність» (Е.Л.Носенко), «емоційне самоусвідомлення» (О.І.Власова), «емоційне мислення» (О.К.Тихомиров), «емоційна грамотність» (К. Штайнер), «емоційна культура» (О.Сухомлинська), «емоційна компетентність» (К. Саарні), «емоційна зрілість» (А.Адлер, К.Хорні, Е.Фромм, Г.Салліван) та ін.

Керолін Саарні виокремлює «емоційну компетентність» як сукупність восьми видів здібностей чи вмінь:

- усвідомлення власних емоційних станів;
- здатність розрізняти емоції інших людей;
- здатність використовувати словник емоцій та форми вираження, прийнятні в даній культурі;
- здібність симпатичного та емпатичного включення в переживання інших людей;
- здібність розуміти, що внутрішній емоційний стан не обов'язково відповідає зовнішньому вираженню як у самого індивіда, так і у інших людей;
- здібність справлятися зі своїми негативними переживаннями;
- усвідомлення того, що структура та характер взаємовідносин в значній мірі визначається тим, як емоції виражаються у взаємовідносинах;
- здібність бути емоційно-адекватним, тобто приймати власні емоції, якими би унікальними чи культурно-детермінованими вони не були.

Психолог В. Семиченко застосовує поняття «культура емоцій» та виділяє такі її характеристики:

- доцільність прояву емоцій, тобто певне функціональне призначення;
- доречність, тобто відповідність емоції ситуації в цілому, враховуючи соціальне оточення;
- помірність, природність та відповідність прийнятим нормам.

На думку низки авторів (В.М. Поліщук, В.В. Рибалка, О.П. Санникова) «емоційна культура» визначається умінням індивіда сприймати та емоційно

відчувати навколишній світ. Формування цього уміння можливе за допомогою процесів емоційної регуляції та розуміння значення емоцій в людському житті.

О. Сухомлинська застосовує поняття «емоційна культура» педагога як обов'язковий компонент його «професійної культури». «Емоційна культура» педагога, на її думку, складається із:

- культури відчуттів і сприйняття;
- культури слова і емоційних станів;
- емоційної сприйнятливості світоглядних і моральних ідей, принципів, істин.

Чим чіткіші відчуття й сприйняття, чим більше бачить і чує людина в оточуючому світі відтінків, тонів, напівтонів, тим глибше виражається емоційна оцінка фактів, предметів, явищ, тим ширший емоційний діапазон, що характеризує духовну культуру людини.

Також О. Сухомлинська звертає особливу увагу на «виховання чуйності до слова і його відтінків». На її думку, без такої культури неможливо виховати гармонійну особистість: «Від культури слова до емоційного розвитку, від емоційного розвитку до культури моральних почуттів і моральних відносин – такий шлях до гармонії знань і моральності».

Емоційна культура передбачає володіння педагогом прийомами організації власної поведінки і впливу на тих, хто навчається. Педагог повинен вміти створити сприятливі умови для переживання дитиною емоційного благополуччя, уміння адекватно оцінювати рівень сформованості власних умінь та здібностей, володіти мімічною та пантомімічною виразністю, налагоджувати контакт з ровесниками, підтримувати їх увагу, інтерес та ін. Педагог повинен не тільки вміти володіти своїми почуттями, але й прогнозувати певний емоційний стан вихованців. Він повинен, за словами О.Сухомлинської, відчувати поруч із собою людину, її настрій, її бажання.

Термін «емоційна грамотність» уперше застосувала Ненсі Грем у 60-х рр. XX ст.

Поняття «емоційна грамотність» запропонував Клод Штайнер (учень Еріка Берна і нині всесвітньо відомий вчений, психолог і педагог), і визначив його як «емоційний інтелект, центрований на любові» (love-centeredemotionalintelligence). Автор зауважував, що здатність любити і приймати любов є основою емоційної грамотності. Також він зазначає, що цієї якості можна навчитися, або відновити, якщо вона втрачена.

Визнаючи важливість любові як базової цінності, психологи у XX ст. рідко звертались до вивчення цього феномену. Наприклад, у дослідженні 1975 року Джозефа Леду «Емоційний мозок: таємничі основи емоційного життя» страх згадується 75 разів, любов – жодного разу. В книзі Даніеля Гоулмана «Емоційний інтелект» 20 згадувань гніву, і тільки 3 згадки про любов.

Автор стверджує, що «єдиними емоційними здібностями, що покращують життя людей, є навички, спрямовані на любов, допомогу в співпраці, на стосунки без застосування маніпуляцій, емоційного насильства та домінування». Практичний досвід ведення контактних груп із розвитку емоційної грамотності упродовж 40 років дав змогу автору підходу стверджувати: «Особиста сила та емоційне здоров'я людини залежать від благополучних взаємин зі своїми емоціями й емоціями інших».

Емоційно-здорові особистості емоційно-чутливі й здатні не тільки розуміти власні почуття, усвідомлювати їх силу, причини виникнення, а також можливі наслідки власних емоційних проявів. Вони здатні брати відповідальність та доречно проявляти емоції. Здатність до емоційної грамотності надає шанс людині пережити любов, близькість, прийняття, єдність, щирість, чесність, залишаючись у гармонії із собою.

Власне теорія емоційної грамотності базується на концепції транзактного аналізу Е. Берна як методу, що вивчає міжособистісні стосунки з раціональної точки зору. Радикальність цього методу в епоху психоаналізу полягала в ідеї, що зцілити людей від емоційних проблем можна за умови навчання більш якісній взаємодії у соціальних транзакціях замість зосередження на розумінні внутрішньо-особистісних конфліктів.

К. Штайнер переконаний, що саме зміни у поведінці є ключем до зцілення від емоційних проблем за умови формування нових емоційних навичок. У своїй роботі вчений аналізує поняття «рівні емоційної грамотності», «емоційний біль», «емоційне безсилля», «емоційна сила».

Автор наголошує, що в сучасному світі міжособистісні стосунки часто насичені емоційним болем, отриманим у результаті психотравмуючих життєвих ситуацій. Долаючи емоційні травми, людина несвідомо використовує захисні механізми, які нагадують психологічні стіни, що захищають від болісних емоцій: страху, сорому, провини, відчаю, жаху, невпевненості та неспроможності. Так закріплюється звичка блокування емоцій і дистанціювання у міжособистісному спілкуванні з метою самозахисту.

Дослідник акцентує, що «емоції – невід'ємна частина людської натури. Коли ми позбавлені емоцій, то втрачаємо фундаментальний аспект нашого людського потенціалу. Пізнаючи наші почуття, керуючи ними, прислуховуючись до емоцій інших людей і відповідаючи на них, ми зміцнюємо нашу особисту силу».

На переконання доктора Штайнера, люди стають емоційно неграмотними внаслідок відключення власних емоційних систем.

До форм емоційного безсилля К. Штайнер відносить два протилежні прояви. Перший варіант – занадто жорсткий контроль емоцій. Особистість залишається емоційно відчуженою, холодною, закритою. Іншою формою емоційного безсилля є надмірна емоційність із відсутністю контролю над власними почуттями.

В обох варіантах емоції не виконують своїх корисних функцій.

Теоретичний підхід емоційної грамотності вимагає, щоб емоції були почуті й виражені продуктивно.

Практичним завданням теорії емоційної грамотності є просування стосунків від «емоційної анестезії», підозрілості, страхів до продуктивного спілкування в умовах підтримки і розуміння.

Особиста емоційна сила полягає в емоційно насиченому житті. Люди потребують інтимності, глибоких почуттів, прагнуть уваги, співпереживань та причетності. Хочуть розуміти інших і самі бути почутими, любити і бути любимими. «Бути емоційною людиною, здатною кохати, кричати, радіти і навіть страждати – означає мати багатий емоційний досвід».

За К. Штайнером, емоційна грамотність включає 5 груп умінь:

1. Усвідомлення власних емоцій, переживань, почуттів. Розуміння емоцій, розрізнення сили їх проявів та впливу на міжособистісні взаємини.

2. Емпатичні здібності – вміння щиро співчувати, відчувати інших, переживати їхні емоції як власні, резонувати разом із ними, і водночас залишатись самим собою, не зливатися та не вигорати.

3. Уміння управляти власними емоціями, генерувати емоції з позитивною модальністю та вміти виражати з негативною модальністю. Це вміння диференціювати коли, з якою силою, в який спосіб вияв емоцій або їх відсутність вплине на інших.

4. Уміння визнавати власні емоційні помилки та неконструктивні вчинки; брати на себе відповідальність за емоційні прояви, за їх міру та ступінь; просити вибачення, загладжувати провину, відшкодовуючи емоційні збитки.

5. Об’єднання й інтеграція зазначених емоційних навичок підвищить емоційну інтерактивність. Ефективне міжособистісне спілкування означає вільний, відкритий, щирий обмін емоційною інформацією і є втіленням особистої сили. Саме рівень інтерактивних навичок є найвищим показником та досягненням емоційної грамотності на практиці.

Таким чином, поєднання афективної та інтелектуальної складової в початковому розумінні емоційного інтелекту було представлено сукупністю когнітивних здібностей до ідентифікації, розуміння та управління емоціями. Подальша розробка емоційного інтелекту виводила його з площини інтелектуальних здібностей і розглядала як компонент у сфері емоційних проявів. Головне завдання емоційного інтелекту – сприяти особистісному

зростанню, ефективності у міжособистісній взаємодії та професійній діяльності.

Емоційна компетентність розглядалася як інтеграція знань та специфічних навичок в емоційній сфері, а також особистісних властивостей, що дають змогу людині успішно справлятися з різними життєвими ситуаціями, самовдосконалюючись і самоактуалізуючись.

Розгляд концепцій емоційного інтелекту виявив, що загальним для різних концепцій є розуміння цього конструкту як здатності до пізнання, розуміння емоцій і управління ними як у внутрішньо-особистісному, так і міжособистісному плані. Формування емоційного інтелекту багато в чому обумовлено індивідуально-особистісними і соціокультурними умовами життя людини.

Разом з цим, емоційна грамотність виступає як особиста та професійна програма розвитку стосунків ефективного партнерства, що сприяє підвищенню емоційної компетентності особистості. Безперечно, подальше дослідження емоційного інтелекту, емоційної компетентності та вивчення основ емоційної грамотності дозволить прогнозувати особистий розвиток людини у єдності із соціальними запитами.

Головне призначення розвитку емоційної грамотності – допомога людям у співпраці без застосування маніпуляцій і домінування, використання емоційного співпереживання для об’єднання та покращення якості життя.

Отже, під ***емоційною грамотністю*** розуміємо сукупність знань, відчуттів, емоцій, ідей, які дозволяють людині розуміти, сприймати світ, який оточує у всьому його духовному і матеріальному багатстві, знаходити в собі кращі, благородні почуття та передавати їх іншим; це можливість боротися з руйнівною поведінкою, агресією або конфліктом у міжособистісних стосунках (праця педагога належить до групи професій із підвищеним ризиком емоційного вигорання та нервово-психічних розладів); це здатність спонукати себе, а також інших до самовдосконалення, формувати повагу до людей, до духовних надбань суспільства тощо.

2. Опис і обґрунтування роботи

Емоції відіграють важливу роль у здійсненні освітнього процесу. Від того, якою буде взаємодія учасників в емоційному плані, залежить результативність цього процесу. Відсутність емоційної грамотності його учасників, зокрема педагогів, призводить до маніпулятивної поведінки, конфліктів, неефективної або руйнівної взаємодії.

Таким чином, ***метою*** власної методичної розробки є перетворення та прогресивний розвиток емоційної сфери педагога, що передбачає самовдосконалення, самореалізацію й становлення суб'єкта педагогічної діяльності як зрілої особистості, яка творить себе та сприяє творенню інших.

Власна методична розробка складається з двох основних частин: теоретичної та практичної.

Теоретична частина містить аналіз сучасних наукових досліджень і фахової літератури. Далі висвітлюється актуальність теми дослідження, її новизна та практична значущість. За допомогою діаграм і графіків можна побачити результативність впровадження в роботу власної методичної розробки, основою якої є формування емоційної грамотності педагогів закладу дошкільної освіти. Також пропонуються рекомендації з впровадження методичної розробки в практичну діяльність психологічної служби освітнього дошкільного закладу.

Основним у практичній частині є психологічний тренінг формування емоційної грамотності педагогів ЗДО. У тренінгу викладена суть методики формування емоційної грамотності, наведені загальні рекомендації щодо її впровадження, визначена роль активних та інтерактивних методів навчання. Методика проведення тренінгу, який містить вісім інтерактивних занять, ґрунтується на принципі поетапності розвитку тренінгової групи і наступності у самопізнанні та самовдосконаленні; спрямована на вироблення необхідних якостей і навичок, за допомогою яких педагог зможе не тільки зберігати й поповнювати емоційні резерви в організмі, але й захищати свою нервову систему, оволодівши методами психологічної саморегуляції.

Змістове наповнення занять може видозмінюватися залежно від особистості й рівня професійної підготовки практичного психолога, складу групи, кількості передбачених на його проведення годин тощо.

Також практична частина містить адаптовані семінари-практикуми для вихователів закладів дошкільної освіти, метою яких є ознайомлення з проявом низької емоційної грамотності, що зумовлює появу негативних емоційних станів та призводить в кінцевому результаті до появи синдрому «професійного вигорання».

Практична частина презентує комплексне заняття з розвитку емоційної сфери у дітей 6-ти річного віку «Дивовижний світ емоцій».

Інтерактивною формою роботи є психологічний квест «Лабіринти емоцій», цю інноваційну форму роботи доцільно впроваджувати з вихователями.

2.1. Актуальність методичної розробки.

Діяльність педагога в усі часи характеризувалась великою кількістю професійних стресів, непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, нерегламентованим режимом роботи, високою мірою особистої відповідальності. Такі її складові посилюються в час змін і реформ, та супроводжуються появою негативних емоційних переживань, що в свою чергу спричинює виникнення й розвиток різних психоемоційних станів.

У Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні зазначено, що показники професійного вигорання педагогів зросли за останні 25 років на 20%.

У результаті моніторингу стану емоційної грамотності педагогів на базі ЗДО №4 «Калинова сопілка» було з'ясовано, що прояви синдрому емоційного вигорання впродовж 2012-2018 рр. простежуються в середньому у 23% педагогів.

На мою думку, основними ***особистісними чинниками*** синдрому «емоційного (професійного) вигорання» є низька емоційна грамотність педагогів.

Отже, ***актуальність*** формування емоційної грамотності педагога ЗДО в сучасних умовах, викликаних модернізаційними процесами, що відбуваються в системі освіти полягає у:

- впровадженні педагогіки партнерства – ідеї співпраці і взаєморозумінні між всіма учасниками освітнього процесу – педагогами, дітьми і батьками;
- підвищенні вимог до професійних та особистісних якостей фахівця;
- умінні педагогів самостійно створювати й реалізовувати основні принципи безпечного освітнього простору.

Емоційна грамотність педагогів ЗДО <u>допомагає у:</u>

- ✔ умінні реалізовувати освітній процес відповідно до ідеї взаємозв'язку й взаємозумовленості емоційних і інтелектуальних чинників;

- ✔ формуванні навичок ефективної міжособистісної взаємодії;
- ✔ розвитку самоконтролю та організації власної поведінки;
- ✔ підвищенні рівня розвитку емоційного інтелекту;
- ✔ набутті знань щодо емоційного благополуччя та саморегуляції емоційних станів;
- ✔ якісному самовдосконаленні.

Отже, творче використання цієї методичної розробки сприятиме створенню психологічних умов для формування емоційної грамотності як життєвого ресурсу особистості, що слугуватиме для профілактики емоційного вигорання педагогів і стимулюватиме їх до саморозвитку та самовдосконалення.

Тільки емоційно грамотний педагог, для якого власне емоційне здоров'я є цінністю, дбатиме про створення безпечного освітнього середовища під час організації освітньої взаємодії з дітьми та членами їх сімей.

2.2. Новизна методичної розробки.

Новизна власної методичної розробки полягає в тому, що:

- опрацьовано наявну теоретико-практичну базу щодо сутності та витоків поняття емоційної грамотності педагога, а також виявлення й розкриття її структури та основних компонентів;

- обґрунтовано необхідність формування емоційної грамотності педагога в сучасних умовах здійснення освітньої діяльності;

- виявлено та підтверджено в процесі діагностування під час психолого-педагогічного супроводу педагогів у міжатестаційний період доцільність оволодіння «емоційною грамотністю» педагогами з метою профілактики емоційного вигорання;

- доведено значущість психологічного тренінгу в роботі практичного психолога закладу дошкільної освіти, зокрема з метою профілактики;

- підібрано, систематизовано та розроблено комплекс вправ і психо-тренінгових технологій, спрямованих на формування емоційної грамотності педагогів ЗДО;

- підтверджено необхідність застосування інтерактивних форм роботи з педагогами, зокрема для:

- ознайомлення педагогічних працівників із особливостями емоційного вигорання та іншими проявами дезадаптативних розладів емоційної сфери;
- усвідомлення власних особистих і професійних якостей;
- розвитку самосприйняття особистості через призму емоційної грамотності;
- усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи педагогів, зняття психологічних бар'єрів міжособистісної взаємодії;
- вдосконалення навичок ефективної співпраці в команді (орієнтування на партнера); розширення досвіду переживання почуття спорідненості з іншими людьми, розширення навичок позитивного сприйняття інших людей тощо);

- формування навички оволодіння доцільними методами психологічного розвантаження, саморегуляції та самовідновлення;
- усвідомлення педагогами власних внутрішніх особистісних ресурсів;
- ознайомлення педагогічних працівників із доречними експрес-методами допомоги колегам, що перебувають у негативному психоемоційному стані;
- сприяння формуванню навичок позитивного мислення та позитивної мотивації;
- набуття позитивно-спрямованого життєвого кредо (девізу) учасниками тренінгу;

- проаналізовано результативність у ході апробації методичної розробки на базі ДНЗ НПУ «Веселка» та ДНЗ № 27 «Карпатська казка»;

- зроблено висновки, які допоможуть досягнути поставленої мети, зокрема: окреслити перспективи застосування тренінгу в роботі практичного психолога дошкільного освітнього закладу;

- укладено методичні рекомендації для практичних психологів і педагогічних працівників, які допоможуть реалізувати принципи індивідуально-зорієнтованого освітнього процесу в закладі дошкільної освіти.

2.3. Практична значущість методичної розробки.

Формування емоційної грамотності педагога закладу дошкільної освіти спрямовано, насамперед, на формування образу емоційно-зрілої людини та полягає в:

- розвитку навичок самоусвідомлення та самоідентифікації емоцій та емоційних станів;
- виробленні навичок саморегуляції емоційних станів;
- формуванні відчуття співпричетності та єдності колективу та навичок спільної діяльності;
- розвитку навичок самопізнання та рефлексії;
- формуванні позитивного ставлення до себе, позитивного налаштування на майбутнє;
- усвідомленні впливу емоційної сфери на життєдіяльність, а самих емоційних переживань – як цінностей;
- важливості внутрішньої гармонії, психологічного благополуччя, здорових стосунків з іншими людьми для повноцінного життя;
- життєвих цінностей і пріоритетів, тобто головного і другорядного;
- відповідальності за власні емоційні переживання;
- власної базової життєвої позиції, життєвих переконань, внутрішніх настанов – як особистісних ресурсів;
- екзистенціальної цінності життя за принципом «тут і тепер»;
- відповідальності за вплив на розвиток дітей за принципом особистого прикладу для наслідування.

Виконання вправ на поглиблення емоційного самоусвідомлення, формування умінь управляти емоціями, компетентності у часі, позитивного мислення, соціальної чуйності, толерантності до інших, ассертивності поведінки, готовності до кооперації і співтворчості сприяє розвитку особистісної автентичності, експресивності та емоційної виразності, підвищенню емоційної свободи педагогів тощо.

Виконання вправ, спрямованих на усвідомлення цінностей, зміну обмежуючих стереотипів, набуття емоційних знань в умовах тренінгового середовища стимулює до реалізації набутих під час тренінгу знань для подальшого запровадження змін у реальному житті.

Практична значущість методичної розробки полягає в:

1) застосуванні практичними психологами для:

- формування емоційної грамотності педагогів;
- згуртування педагогічного колективу та гармонізації психологічного клімату;
- профілактики емоційного вигорання педагогів;

2) застосуванні педагогічними працівниками для:

- самоусвідомлення рівня власної емоційної грамотності;
- визначення рівня емоційного напруження, тому числі наявних негативних психоемоційних станів (стрес, емоційне вигорання);
- виборі власних методів саморегуляції та визначенні особистісних ресурсів;

3) *практичному застосуванні для розробки та проведення комплексних занять* із елементами розвитку емоційної сфери дітей старшого дошкільного віку.

Таким чином, основна ідея методичної розробки полягає в її творчому застосуванні педагогічними працівниками в усталених ситуаціях і ситуаціях невизначеності, як у професійному так і в особистому середовищі.

Методична розробка може бути використана й з науково-методичною метою:

- для власного вдосконалення в напрямі розробки діагностичних матеріалів;
- для створення власних методичних розробок.

Отже, якщо ми емоційно грамотні – це означає, що ми маємо емоції, знаємо, які вони і наскільки вони сильні, і ми знаємо, що викликає їх в нас, а також в інших. Ми вчимося, як, де і коли висловлювати їх, вчимося, як їх

контролювати. Ми дізнаємося, як вони діють на інших людей, і беремо на себе відповідальність за цей ефект. Коли ми емоційно грамотні, то стаємо мудрими «дегустаторами» фактури, аромату і смаку емоцій, «хороших» і «поганих». Ми дозволяємо навичкам нашого досвіду працювати пліч-о-пліч з емоційними навичками, щоб зробити бажані зміни у своєму житті***. Емоційна грамотність збільшує нашу особистісну силу. Вона робить нас ще кращими партнерами, батьками, колегами, вчителями, вченими».***

3. Результативність власної методичної розробки

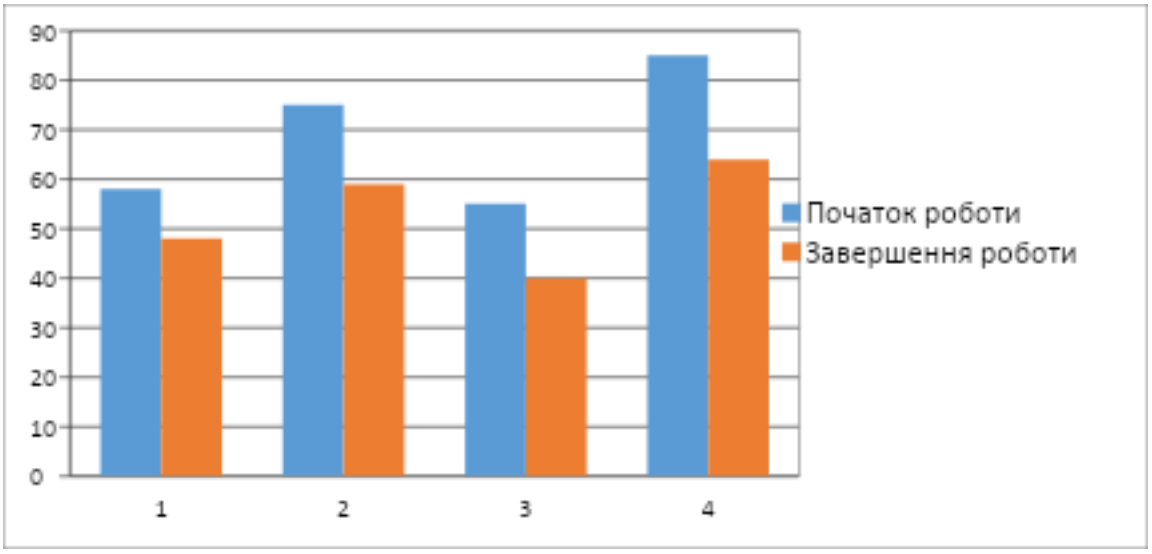
На сьогодні нагальною потребою суспільства є така людина, яка може вільно мислити, свідомо брати участь у житті колективу, а її діяльність є результатом самоусвідомлення себе як суб'єкта життєдіяльності в просторі соціальних і міжособистісних відносин.

Систематизована та планомірна робота практичного психолога закладу дошкільної освіти, яка проводиться пліч-о-пліч з освітнім процесом, може сприяти ефективному становленню особистості педагога із врахуванням актуальних проблем і перспектив розвитку суспільства.

Методична розробка допомагає педагогові у формуванні орієнтовного поля розвитку, відповідальність за дію в якому несе він сам. Важливим положенням цього підходу є опора на внутрішній потенціал людини, отже, на її право самостійно робити вибір і нести за нього відповідальність.

Для реалізації основних положень власної методичної розробки у 2019-2020 навчальному році на базі ДНЗ № 27 «Карпатська казка» та ДУ «ДНЗ «Веселка» національної поліції України було здійснено її апробацію. У ній взяли участь 33 педагоги.

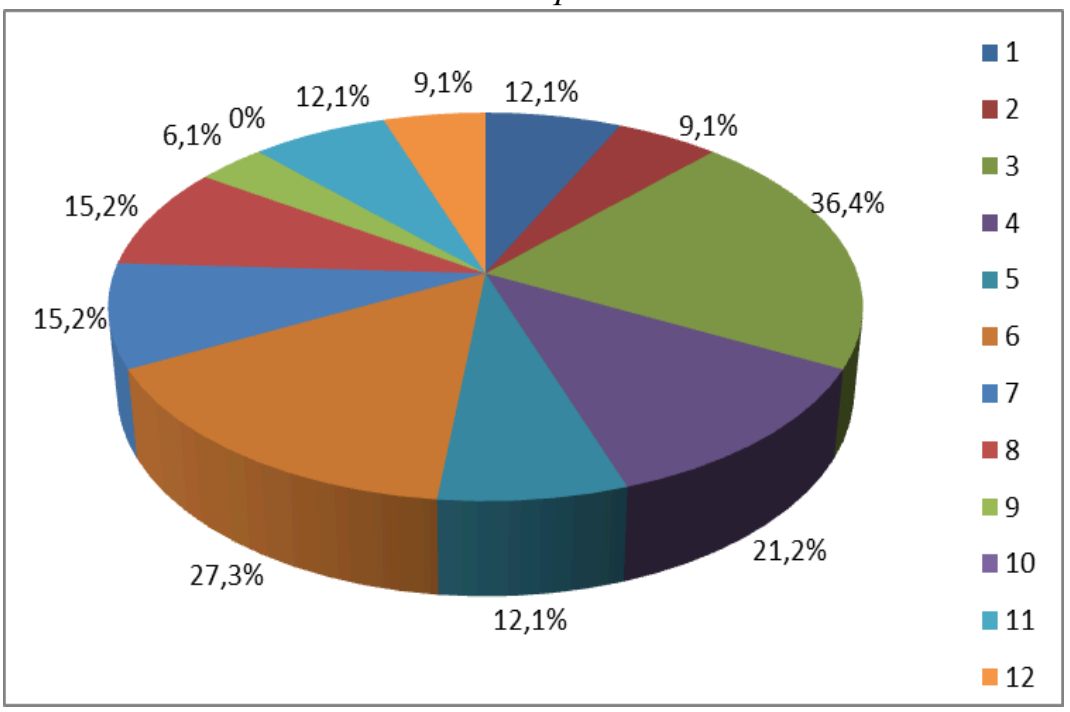
Результати апробації можна зобразити за допомогою діаграми:



Прояви низької емоційної грамотності:
1 - інтелектуальні прояви;
2 - поведінкові прояви;
3 - емоційні прояви;
4 - психосоматичні (психофізіологічні) прояви.

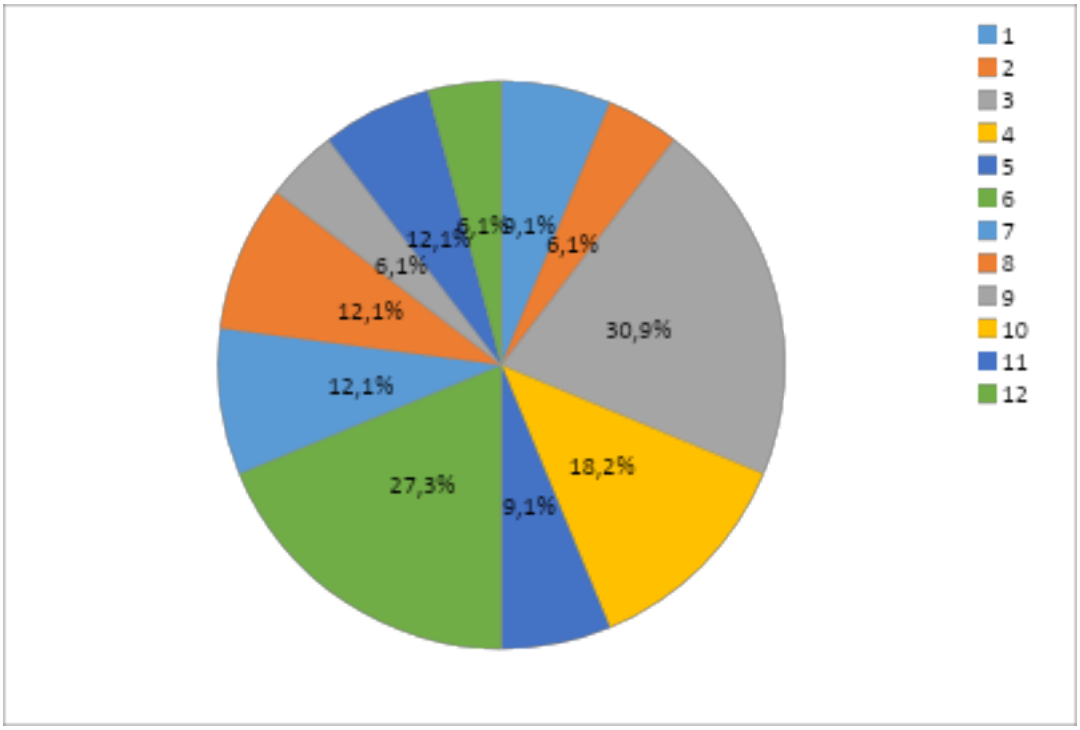
Інтелектуальні прояви низької емоційної грамотності

Початок роботи



1. Переважають негативні думки (12,1% опитаних).
2. Важко зосередити увагу (9,1% опитаних).
3. Погіршення пам’яті (36,4% опитаних).
4. Постійні нав’язливі думки стосовно однієї проблеми (21,2% опитаних).
5. Підвищене відволікання уваги (12,1% опитаних).
6. Важко прийняти рішення, довге вагання при його прийнятті (27,3% опитаних).
7. Погані сни, нічні кошмари (15,2% опитаних).
8. Часті помилки, збої в арифметичних діях, при рахуванні (15,2% опитаних).
9. Пасивність, прагнення перекласти відповідальність на іншого (6,1% опитаних).
10. Розлади логіки, сплутаність думок (0% опитаних).
11. Імпульсивність мислення, поспішні та необґрунтовані рішення (12,1% опитаних).
12. Звуження поля зору, надумане зменшення можливих варіантів дій (9,1% опитаних).

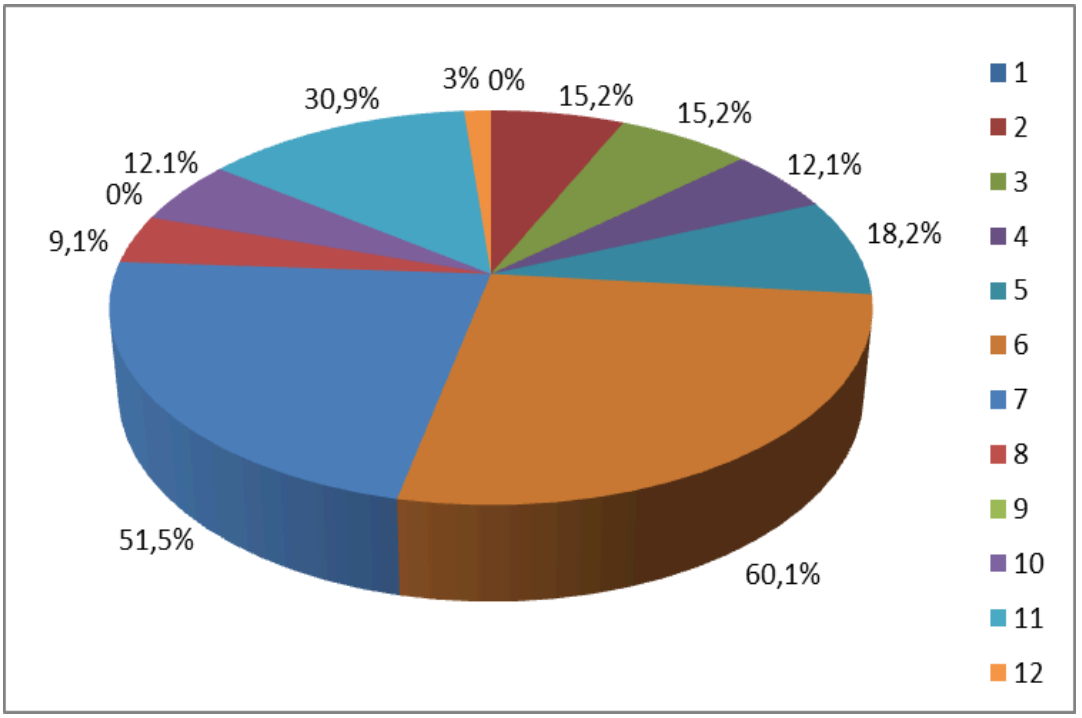
Завершення роботи



1. Переважають негативні думки (9,1% опитаних).
2. Важко зосередити увагу (6,1% опитаних).
3. Погіршення пам’яті (30,9% опитаних).
4. Постійні нав’язливі думки стосовно однієї проблеми (18,2% опитаних).
5. Підвищене відволікання уваги (9,1% опитаних).
6. Важко прийняти рішення, довге вагання при його прийнятті (27,3% опитаних).
7. Погані сни, нічні кошмари (12,1% опитаних).
8. Часті помилки, збої в арифметичних діях, при рахуванні (12,1% опитаних).
9. Пасивність, прагнення перекласти відповідальність на іншого (6,1% опитаних).
10. Розлади логіки, сплутаність думок (0% опитаних).
11. Імпульсивність мислення, поспішні та необґрунтовані рішення (9,1% опитаних).
12. Звуження поля зору, надумане зменшення можливих варіантів дій (6,1% опитаних).

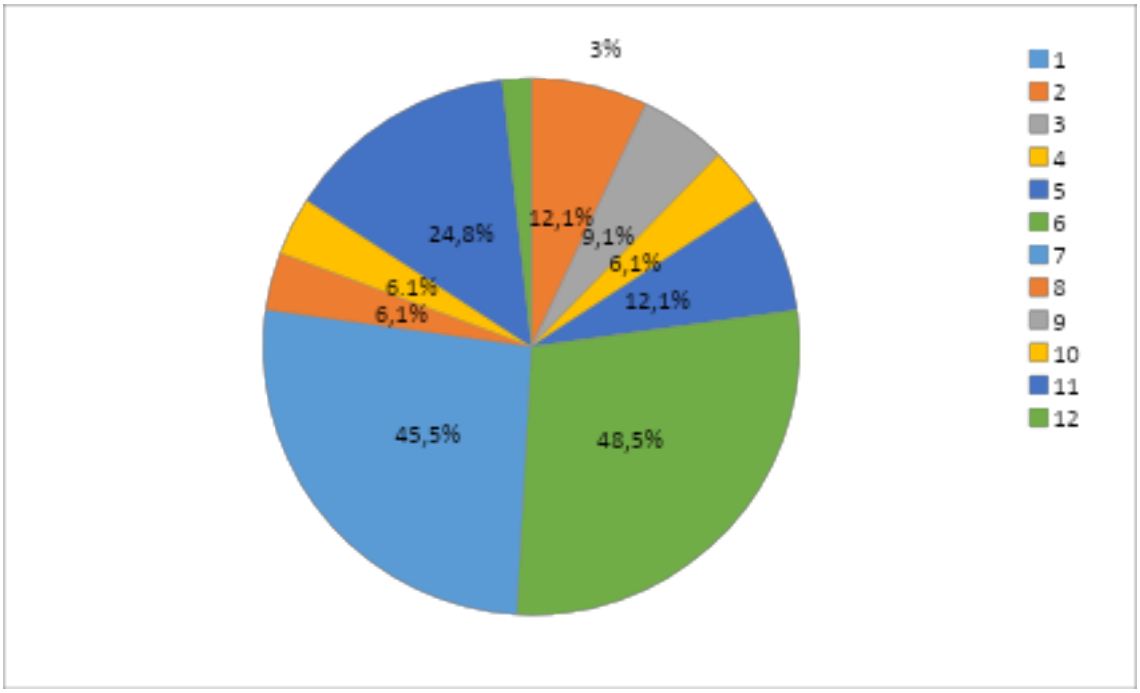
Поведінкові прояви низької емоційної грамотності

Початок роботи



1. Втрата апетиту (0% опитаних).
2. Збільшення числа помилок при виконанні звичних дій (15,2% опитаних).
3. Пришвидшення чи, навпаки, сповільнення мови (15,2% опитаних).
4. Тремтіння голосу (12,1% опитаних).
5. Збільшення конфліктних ситуацій на роботі чи в сім'ї (18,2% опитаних).
6. Хронічна нестача часу (60,1% опитаних).
7. Зменшення часу спілкування з близькими та друзями (51,5% опитаних).
8. Втрата інтересу до свого зовнішнього вигляду, не доглянутість (9,1% опитаних).
9. Антисоціальна поведінка (0% опитаних).
10. Низька продуктивність діяльності (12,1% опитаних).
11. Розлади сну чи безсоння (30,9% опитаних).
12. Інтенсивне куріння та вживання алкоголю (3,0% опитаних).

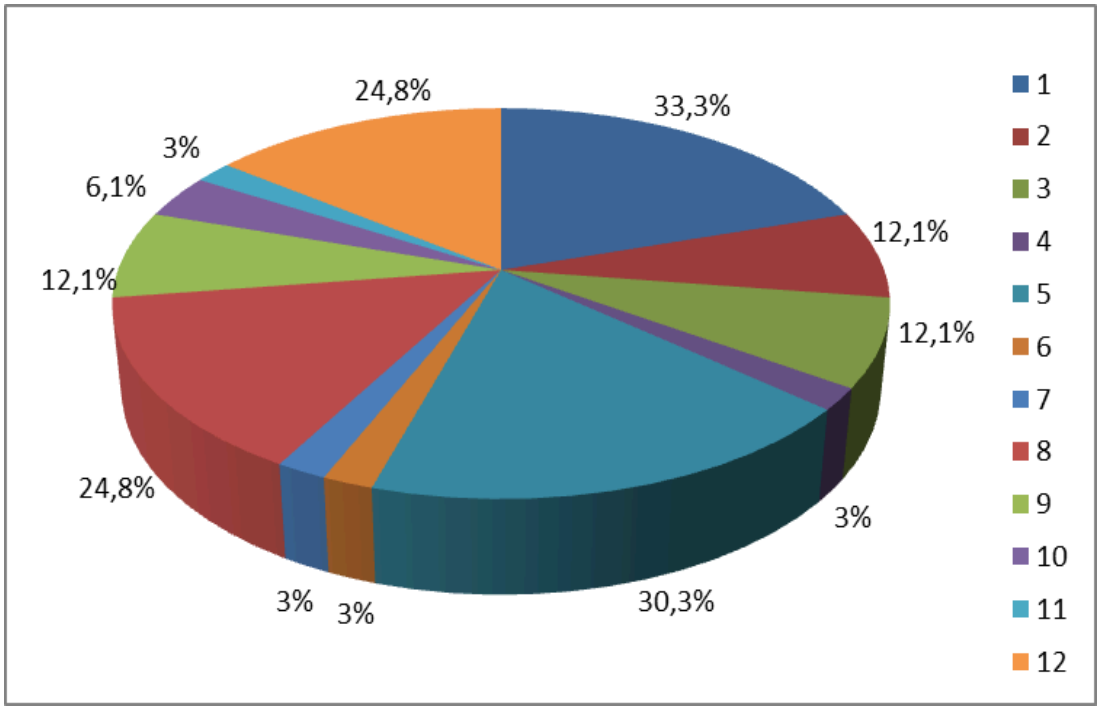
Завершення роботи



1. Втрата апетиту (0% опитаних).
2. Збільшення числа помилок при виконанні звичних дій (12,1% опитаних).
3. Пришвидшення чи, навпаки, сповільнення мови (9,1% опитаних).
4. Тремтіння голосу (6,1% опитаних).
5. Збільшення конфліктних ситуацій на роботі чи в сім'ї (12,1% опитаних).
6. Хронічна нестача часу (48,5% опитаних).
7. Зменшення часу спілкування з близькими та друзями (45,5% опитаних).
8. Втрата інтересу до свого зовнішнього вигляду, не доглянутість (6,1% опитаних).
9. Антисоціальна поведінка (0% опитаних).
10. Низька продуктивність діяльності (6,1% опитаних).
11. Розлади сну чи безсоння (24,8% опитаних).
12. Інтенсивне куріння та вживання алкоголю (3,0% опитаних).

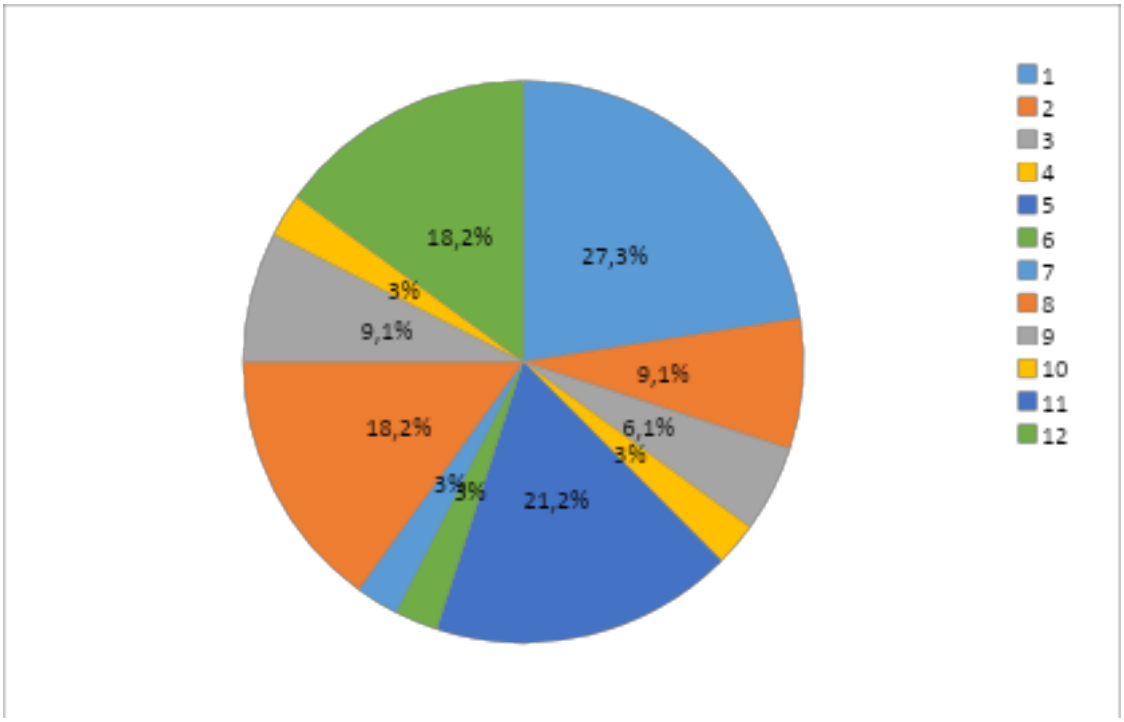
Емоційні прояви низької емоційної грамотності

Початок роботи



1. Хвилювання, підвищена тривожність (33,3% опитаних).
2. Підозрілість (12,1% опитаних).
3. Хмурий, пригнічений настрій (12,1% опитаних).
4. Відчуття постійної туги, депресія (3,0% опитаних).
5. Дратівливість, приступи гніву (30,3% опитаних).
6. Емоційна «тупість», байдужість (3,0% опитаних).
7. Цинічний недоречний гумор (3,0% опитаних).
8. Зменшення почуття впевненості (24,8% опитаних).
9. Низьке задоволення життям (12,1% опитаних).
10. Почуття відчуженості, самотності (6,1% опитаних).
11. Втрата інтересу до життя (3,0% опитаних).
12. Зниження самооцінки, поява почуття вини, незадоволення собою чи своєю роботою (24,2% опитаних).

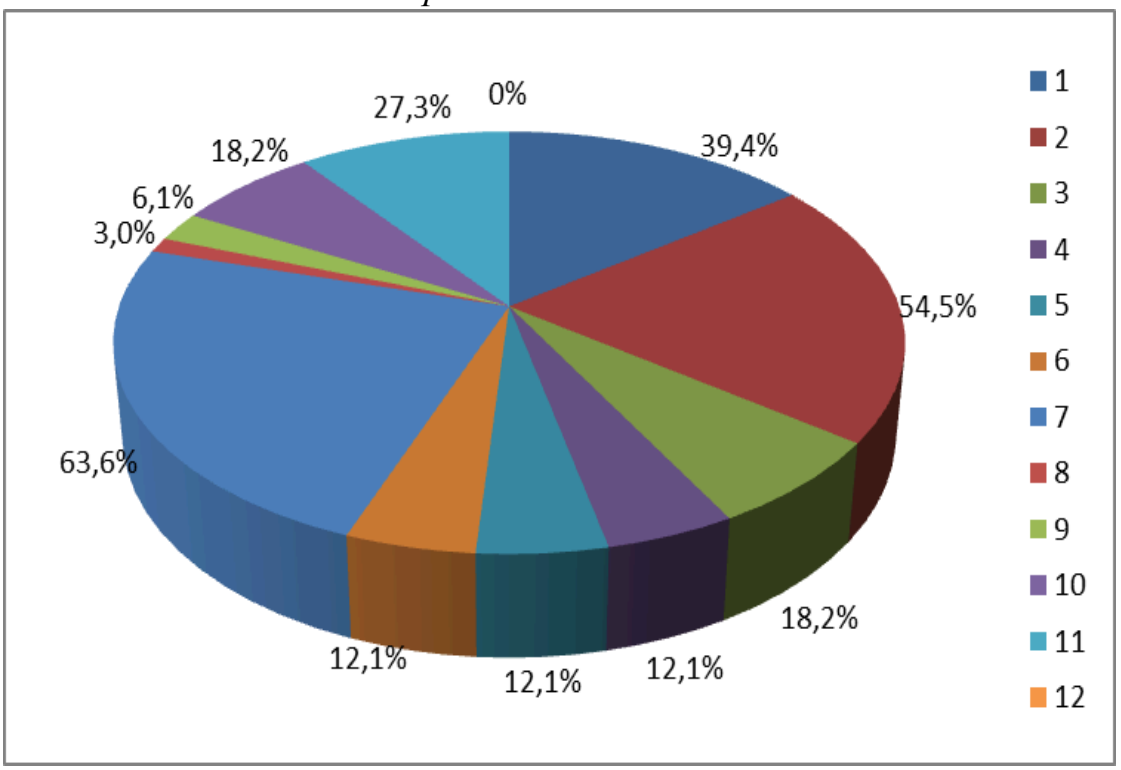
Завершення роботи



1. Хвилювання, підвищена тривожність (27,3% опитаних).
2. Підозрілість (9,1% опитаних).
3. Хмурий, пригнічений настрій (6,1% опитаних).
4. Відчуття постійної туги, депресія (3,0% опитаних).
5. Дратівливість, приступи гніву (21,2% опитаних).
6. Емоційна «тупість», байдужість (3,0% опитаних).
7. Цинічний недоречний гумор (3,0% опитаних).
8. Зменшення почуття впевненості (18,2% опитаних).
9. Низьке задоволення життям (9,1% опитаних).
10. Почуття відчуженості, самотності (3,0% опитаних).
11. Втрата інтересу до життя (0% опитаних).
12. Зниження самооцінки, поява почуття вини, незадоволення собою чи своєю роботою (18,2% опитаних).

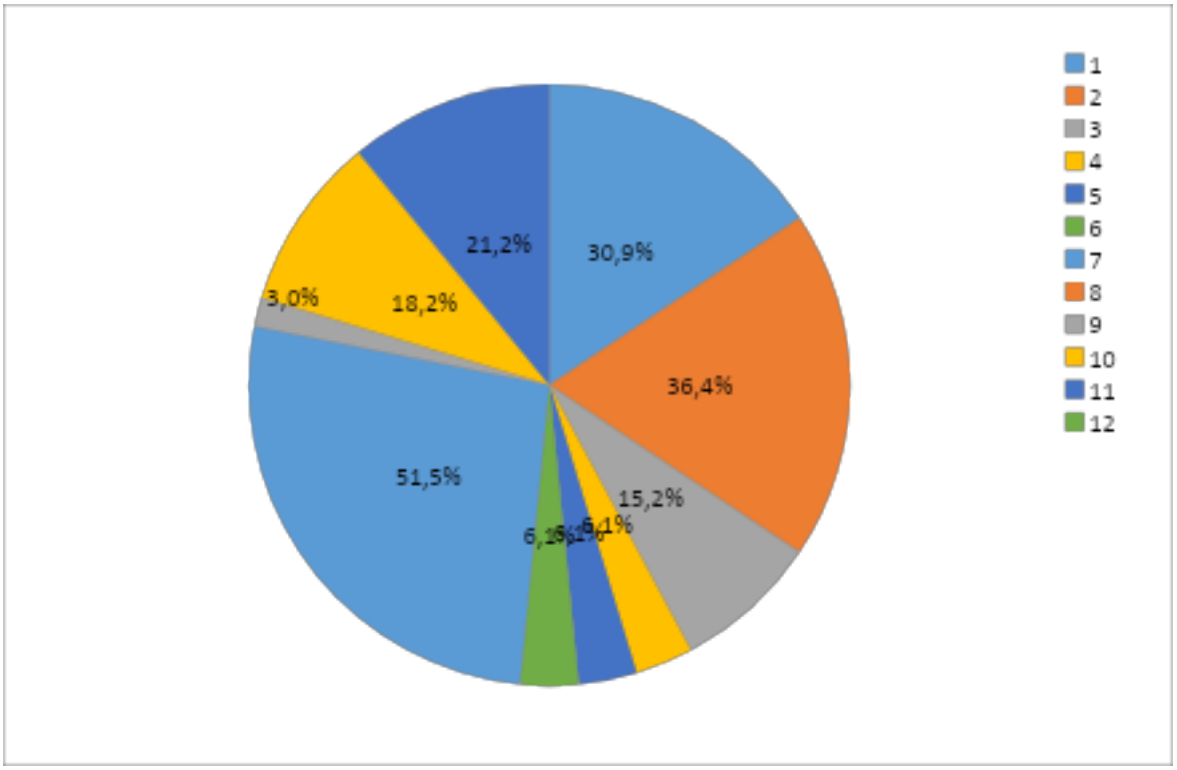
Психофізіологічні прояви низької емоційної грамотності

Початок роботи



1. Біль в різноманітних частинах тіла невизначеного характеру, головний біль (39,4% опитаних).
2. Підвищений чи понижений артеріальний тиск (54,5% опитаних).
3. Збільшення частоти пульсу, його неритмічність (18,2% опитаних).
4. Розлади процесів травлення (запор, діарея, збільшення газоутворення) (12,1% опитаних).
5. Важкість вільного дихання (12,1% опитаних).
6. Відчуття напруження в м’язах (12,1% опитаних).
7. Підвищена втомлюваність (63,6% опитаних).
8. Тремор рук, судоми (3,0% опитаних).
9. Поява алергічних чи інших шкірних висипів (6,1% опитаних).
10. Підвищена пітливість (18,2% опитаних).
11. Зниження імунітету, часті недомагання (27,3% опитаних).
12. Швидка втрата ваги (0% опитаних).

Завершення роботи



1. Біль в різноманітних частинах тіла невизначеного характеру, головний біль (30,9% опитаних).
2. Підвищений чи понижений артеріальний тиск (36,4% опитаних).
3. Збільшення частоти пульсу, його неритмічність (15,2% опитаних).
4. Розлади процесів травлення (запор, діарея, збільшення газоутворення) (6,1% опитаних).
5. Важкість вільного дихання (6,1% опитаних).
6. Відчуття напруження в м’язах (6,1% опитаних).
7. Підвищена втомлюваність (51,5% опитаних).
8. Тремор рук, судоми (0% опитаних).
9. Поява алергічних чи інших шкірних висипів (3,0% опитаних).
10. Підвищена пітливість (18,2% опитаних).
11. Зниження імунітету, часті недомагання (21,2% опитаних).
12. Швидка втрата ваги (0% опитаних).

Для оцінки ефективності застосування «Тренінгу емоційної стійкості педагога» було використано анкету для виявлення рівня та проявів стресу за Ю.В. Щербатих.

За результатами здійсненої апробації можна зробити висновок, що систематична та планомірна робота сприяє зменшенню різноманітних проявів інтелектуальної, поведінкової, емоційної та психосоматичної (психо-фізіологічної) професійної дезадаптації, що в свою чергу сприяє підвищенню рівня емоційної грамотності педагогів.

4. Рекомендації з упровадження

Педагоги на сьогодні, є джерелом трансляції загальнокультурних і соціальних цінностей як для дитини, так і для членів її сім'ї. Кожна ж педагогічна ситуація вибору породжує множинність варіантів рішень, опосередкованих різними умовами та обставинами. Водночас педагог повинен швидко адаптуватися до соціально-економічних й технологічних змін, не знижуючи при цьому розвиток власної позитивної професійної перспективи.

Розглядаючи здатність людини бути успішною в сучасному суспільстві, Д.Гоулман в своїй книзі «Емоційний інтелект» переконливо доводить, що розвиток у людини тільки пізнавальних функцій (включаючи відчуття, сприйняття, мислення і т.д., на відміну від почуттів, бажань), не дає їй можливості зайняти гідне місце в житті. Визначальними у професійній кар'єрі і особистісному зростанні людини є почуття і емоції, точніше здатність ними управляти в процесі життєвих змін.

Узагальнюючи власний психолого-педагогічний досвід прийшла до висновку, що в умовах сучасного дошкільного навчального закладу, найбільш доцільним щодо сприяння професійного розвитку педагогів є підхід оснований на концепції «емоційної грамотності» Клода Штайнера.

Згідно з його концепцією, емоційна грамотність формується на основі комплексу знань, здібностей і навичок. Вона не є вродженою здатністю людини, а лише результатом набутого емоційного досвіду реагування, «відгукування» та сприймання, тобто формується на основі вроджених здібностей у процесі соціалізації.

Застосування концепції емоційної грамотності в освітньому контексті передбачає роботу практичного психолога в двох напрямах:

1) ґрунтовне теоретичне опрацювання фахової літератури;

2) особиста рефлексія, в процесі якої вся опанована теорія стає практичним досвідом власної професійної діяльності.

Для формування емоційної грамотності педагогів доцільно керуватися таким алгоритмом роботи:

1. Вивчення рівня та особливостей емоційної грамотності педагогів.
2. Здійснення профілактично-консультативних заходів.
3. Оцінка рівня сформованості емоційної грамотності та прогноз перспектив подальшого розвитку.

1. Вивчення рівня та особливостей емоційної грамотності педагогів здійснюю відповідно до шкали емоційної грамотності, розробленої Клодом Штайнером, можна відчути, усвідомити, проговорити, диференціювати, виявити причини виникнення конкретних емоцій, а потім їх прийняти і осмислити. Все це сприяє ефективній педагогічній комунікації та відновлює ресурс педагога.

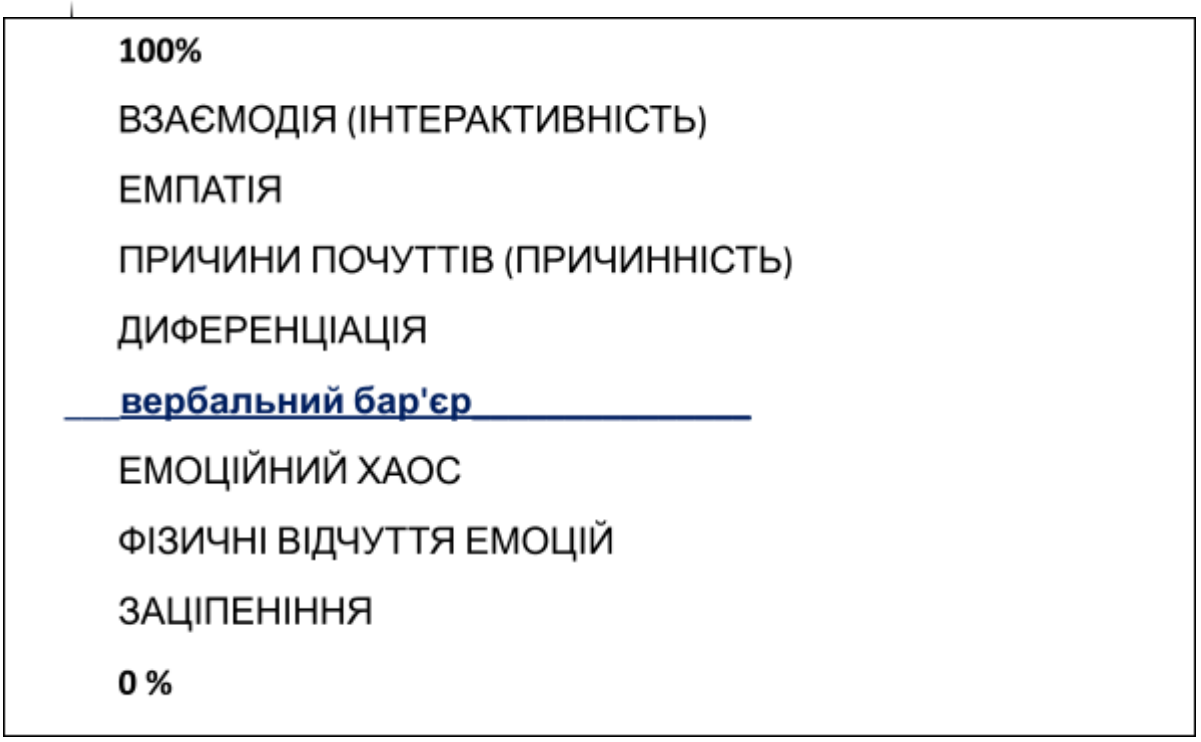
Щоби шкала Штайнера «працювала» і допомагала вирішувати труднощі у взаємодії, необхідно дотримуватися трьох принципів емоційної грамотності, таких як:

1 – рівність партнерів взаємодії,

2 – чесність і прозорість комунікацій;

3 – кооперація.

Концепцію емоційної грамотності К. Штайнера можна представити графічно:



Дві крайності цієї шкали – нульова усвідомленість (нульова емоційна грамотність) і абсолютна усвідомленість (100% емоційна грамотність) – навряд чи зустрічаються в реальному житті, вони суто теоретичні, але відстань, що зображена між ними піддається детальному вивченню.

Заціпеніння

Люди в цьому стані навіть при виникненні афекту абсолютно його не усвідомлюють. Така людина не відчуває власних емоцій, тоді як навколишні можуть вловити їх за допомогою сигналів, таких як вираз обличчя, його почервоніння і тон голосу, хоча людина, скаже про холод і оніміння, якщо її запитати, як вона себе почуває. Емоції людини знаходяться в «замороженому» стані і недоступні для усвідомлення. У професійній психологічній термінології такий стан називається алекситимією.

Фізичні відчуття емоцій

На цьому рівні емоційної усвідомленості людина може вловлювати і відстежувати фізіологічні процеси свого тіла: прискорене серцебиття, тиск у грудях, зміну дихання, тяжкість або спазми в животі і т.д. Через доступність тільки цього рівня, вся увага людина сконцентрована тільки на ньому.

Досить часто для людей з таким рівнем емоційної усвідомленості характерна наявність соматоформних розладів. Крім того, представники цієї групи використовують велику кількість ліків для виправлення тілесних недуг, але так як в їх природі лежать саме психологічні конфлікти, то докорінної зміни в стані тіла не відбувається.

Такі люди вранці можуть пити багато кави, щоб стати бадьорими, а ввечері – снодійне, щоб заснути. Характерно для них і вживання алкоголю й сигарет в надлишку, що спотворює базові сигнали їх тіла.

Перебуваючи в стані емоційної неусвідомленості, люди можуть завдати великої емоційної шкоди іншим. Сильні емоції, що залишилися непізнаними, можуть перерости в ірраціональну поведінку. Такі люди поводяться імпульсивно, емоційно або фізично ображають навколишніх, після цього можуть відчути себе винними й замкнутися в собі. Тим самим вони обмежують

свою емоційну обізнаність і створюють звичне коло образ, болю, заціпеніння й погіршення емоційної грамотності.

Емоційний хаос

Клод Штайнер називав цей рівень ще й первинним досвідом, так як рівень розуміння емоцій на цій стадії схожий з рівнем розуміння немовлят або нижчих ссавців.

Для цієї стадії характерно усвідомлення емоцій. Але виникають труднощі при назві емоцій і їх виразів.

Для осіб на даному рівні розвитку емоційної грамотності властиві вразливість і підпорядкування емоціям, відзначаються труднощі в їх контролюванні.

Такі особи вкрай чутливі до будь-яких проявів стресу. Можуть реагувати на нього малопродуктивними способами. Як і представники попереднього рівня легко вдаються до алкоголю, медикаментів та інших хімічних способів подолання стресу.

Лінгвістична лінія або вербальний бар'єр

Розвиток рівня емоційної грамотності неможливо без розвитку мови. Цей пункт ґрунтується на дослідженнях вікової психології. Завдяки розвитку мовлення, еволюційно змінюється і така вища психічна функція, як мислення. Саме мислення опосередковує наш емоційний фон. У дорослих людей це автоматизований процес, тому ми і не помічаємо, як пояснюємо собі, що сталося. На цій тезі сформувався один із ключових напрямків сучасної психотерапії – когнітивно-поведінкова психотерапія.

Вдосконалення своєї емоційної грамотності на цьому рівні схоже до освоєння діалекту в рідній мові. Начебто суть зрозуміла, але деталі не засвоюються. Теж саме, і з нашими емоціями. Ми можемо «приблизно» розуміти свої почуття і емоції інших, але через це можливі розбіжності в реагуванні на них.

Диференціація

На цьому етапі емоційної усвідомленості ми починаємо розрізняти ступінь однієї емоції. Наприклад, є уявлення про те, що страх може проявлятися у вигляді побоювань (найбільш слабка ступінь) і жаху (найбільш сильна).

Більш того, на цій стадії ми усвідомлюємо, що можемо відчувати декілька емоцій одночасно. Найчастіше вони бувають і протилежними. Це дозволяє значно легше досліджувати свої внутрішньо-особистісні конфлікти. А також дослідити той емоційний поріг, який шар за шаром формувався у нас завдяки соціальному та культурному «шліфуванню» кожної дитини батьками, вихователями, вчителями і так далі.

Причини почуттів

Як тільки ми починаємо розуміти справжню природу наших почуттів, ми починаємо розуміти і причини цих почуттів: події, що викликають відповідні почуття, чому ми відчуваємо гордість або ненависть.

Уже на цьому етапі Клод Штайнер наголошує на важливості взаємин з іншими людьми. Особливо важливі є наші емоційні схильності. А також їх прояв і вплив щодо поведінки інших людей, при цьому варто відзначати і патерни взаємин, в яких ці схильності проявляються.

Емпатія

Для цього рівня розвитку характерна наявність структури та тонкощі в розумінні емоцій інших людей. Емпатія є однією з форм інтуїції, зокрема, в плані емоцій.

Тут важливо розрізняти емпатію і співчуття, як терміни. Емпатія – це можливість відображати, як дзеркало, почуття інших людей, маючи власне уявлення про них. В цей час співчуття – є процес співпереживання емоцій іншої людини. Тобто, коли людина проявляє емпатію, це означає, що вона знає, про почуття іншого і показує, що розуміє особливості його стану. При співчутті людина занурюється в емоції, які відчуває її співрозмовник. І в цьому плані емпатія стоїть вище співчуття в емоційній грамотності, як навик. Для розвитку емпатії необхідні чесні запитання і чесна відповідь про почуття співрозмовника.

Взаємодія

Унікальність цього рівня полягає в тому, що людина не просто відчуває емпатію. Вона ще й має високий рівень емоційної інтерактивності. Тобто знає, як люди відповідатимуть на емоції один одного і коли ця взаємодія може змінитися в кращу або гіршу сторону.

Людина на такому рівні емоційної усвідомленості знає, як себе вести в різних ситуаціях, коли люди мають весь спектр емоційних проявів.

2. Здійснення профілактично-консультативних заходів здійснюю з метою корекції негативних психоемоційних станів і підвищення рівня емоційної обізнаності.

Сформувати емоційну грамотність у педагогів закладу дошкільної освіти можна за допомогою *соціально-психологічного тренінгу.*

Будь-яка інформація тоді стає внутрішнім надбанням особистості, коли вона випробувана, відпрацьована в реальних ситуаціях, хоча і навчальних. Для проведення тренінгових занять використовую активні та інтерактивні методи навчання, при цьому їх вибір мотивується метою і завданнями тренінгу, специфікою й потребами аудиторії.

Інтерактивні (від англ. interaction – взаємодія) – це методи, які забезпечують активну взаємодію тренера і учасників занять. Їх використання сприяє обміну досвідом, дає можливість ознайомитися з різними, часто протилежними думками, сформувати толерантне ставлення, відстояти власну позицію з тих чи інших питань.

У реалізації запропонованої методичної розробки застосовуються такі методи: руханки, міні-лекції, міні-дискусії, мозковий штурм, рольові ігри, практичні методи, творчу працю, самодіагностику, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами) тощо.

Послідовність застосування активних та інтерактивних методів навчання не є чіткою, визначається темою, особливостями аудиторії та логікою розвитку подій у конкретній групі.

Бажано під час тренінгу чергувати та поєднувати різні методи навчання і форми організації роботи учасників. Це сприятиме збереженню уваги, працездатності групи, зробить процес навчання справді творчим, цікавим, поглибить розуміння і засвоєння матеріалу.

3. Оцінку рівня сформованості емоційної грамотності та прогноз перспектив подальшого розвитку здійснюю за таким критеріями емоційної грамотності педагога в освітньому контексті, як:

- можливість мати почуття (давати собі внутрішній дозвіл на існування почуттів як складової функціонування людської істоти);
- усвідомлення своїх почуттів (тобто чітке розуміння, які вони, наскільки вони сильні, і що викликає їх в нас та в інших);
- визначення почуття в термінах, прийнятних для тієї чи іншої культури (називати почуття семантично грамотно, розуміючи глибину і зміст, та озвучувати згідно з ментальністю та індивідуальними віковими особливостями учасників навчального процесу);
- здатність до висловлювання почуттів (доречне у часі вираження почуттів, тобто навик відтерміновувати у часі момент вираження почуття;
- уміння висловлювати почуття в соціально прийнятній формі та з повагою по відношенню до партнера (тобто знати як, де і коли їх висловлювати), щоб вони не були просто вираженням безпорадності та безсилля педагога від почуття помсти за завданий біль чи образу;
- здатність одночасно думати та відчувати;
- мати навички використовувати і усвідомлювати весь спектр почуттів;
- брати відповідальність за власні почуття (не звинувачувати інших в тому, що це вони засмутили чи розгнівали та навпаки);
- управляти своїми почуттями, що означає бути здатним в певних межах робити вибір, що відчувати і з якою силою (розуміти, що

саме ти обираєш, яке почуття зараз ти будеш відчувати та в якій формі та мірі ти його виразиш);

- керувати своєю поведінкою згідно прийнятих етичних рішень, навіть в тих ситуаціях, коли почуття несумісні з цими рішеннями (можливість управління своєю поведінкою на основі прийнятих раніше етичних рішень, в тому числі і в ситуаціях, де почуття будуть суперечити цим рішенням, тобто застосовуватиметься педагогом тоді, коли він практикуватиме однаково справедливу поведінку та ставлення до осіб, які йому не подобаються і подобаються, викликають різні негативні і позитивні почуття);
- бути компетентним у використанні певних прийомів з врегулювання своїх і станів і почуттів (важливою здатністю є здатність «вибирати своє почуття»);
- знати, як впливають почуття на інших людей та брати відповідальність на себе за цей ефект. Не маніпулювати іншими людьми завдяки використанню своїх почуттів. Коли педагог відмовиться від маніпуляцій, то він припинить використовувати почуття страху або гніву для того, щоб примусити іншого до певної поведінки;
- знати, що в випадках систематичних маніпуляцій, педагог сам буде «вигорати», бо, обираючи цей варіант поведінки, буде вимушений постійно стимулювати свої власні негативні емоції (печаль, страх та гнів у цьому випадку) з метою управління через них поведінкою вихованців;
- систематично і компетентно застосовувати визнання себе та інших для формування позитивного сприйняття себе і зміни поведінкових реакцій.

Отже, емоційна грамотність є невід'ємною частиною професійної компетентності педагога, що сприяє розкриттю творчого потенціалу учасників навчально-виховного процесу, запобігає проявам інтелектуальних,

поведінкових, власне емоційних і психофізіологічних деструкцій в системі відносин типу «людина-людина».

Також завдяки розумінню та практичному використанню навичок емоційної грамотності можна створити сприятливий психологічний клімат в освітньому закладі, що сприятиме ефективній комунікації між усіма учасниками освітнього процесу.

Все це попереджує появу синдрому емоційного та професійного вигорання завдяки збереженню, відновленню та примноженню професійного, а також особистісного ресурсу фахівця.

Список використаних джерел

1. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2002. – С. 20-23.
2. Бех І. Д. Цінності як ядро особистості / І. Д. Бех // Цінності освіти і виховання: науково-методичний збірник; за заг. ред. О. В. Сухомлинської. - К., 1997. - С. 8-11.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; [пер. с англ.]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Даниэл Гоулман; [пер. с англ. А.П.Исаевой]. – М.: АСТ: Москва: Хранитель, 2008. – 478 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. / Л.М. Карамушка – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Кулик Н.А., Гільова Л.Л. Емоційний інтелект: аналіз сучасних західних досліджень. Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імен і Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 39. – Кам’янець-Подільський : Аксіома, 2018. – 444 с. – С. 79-90.
7. Мазур П.І. Роздуми про сучасного вчителя. – К., 1991. – 131 с.
8. Матійків І. М. Розвиток емоційної компетентності майбутніх фахівців професій «людини – людина»: психологічний аспект / І.М. Матійків // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп’ютерних технологій в Україні: збірник тез за матеріалами VIII Науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників, 26-31 березня 2012 року.
9. Модель професійної компетентності педагога (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.

10. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху: монографія / Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак / за ред. Е.Л.Носенко. – К.: Вид-во «Освіта України», 2016. – 182 с.

11. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія / Е.Л. Носенко, Н.В. Коврига. – Київ, 2003. – 159 с.

12. Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы / Под ред. И. В. Дубровиной. – 4-е изд. –Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 176 с.

13. Ракітіна В. Емоційна грамотність як складова професійного потенціалу педагога. Функціонування фахівця у професійному просторі як умова збереження його ідентичності: матеріали обласної науково-практичної Інтернет-конференції, (Черкаси, 22-26 лютого 2016р.) / ред. Т.Б.Артеменко. – Черкаси: КНЗ ЧОІПОПП ЧОР, 2016. – 88 с. С – 67-74.

14. Сапа І. Полум’я професії / І. Сапа. – К.: Психолог. – 2004. – №20.

15. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.

16. Сухомлинська О.В. Виховання як соціальний процес: особливості сучасних трансформаційних змін / О.В. Сухомлинська // Педагогічні науки. – Херсон: Херсон. держ. ун-т, 2003. – Вип. 35. – 372 с.

17. Т.А.Воскобойник Емоційна грамотність педагога як складова його професійної компетентності. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – Вип. 37 (90). – С. 139-143. – Електронний ресурс. Режим доступу: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/37-2014.

18. Филатова О. Эмоциональный интеллект как показатель целостного развития личности / О. Филатова. – Персонал. – № 5. – 2000. – 243 с.

19. Чорнокозова В.М., Чорнокозов І.І. Етика вчителя / В.М. Чорнокозова, І.І. Чорнокозова – К.: 1996. – 76 с.

20. Штайнер Клод. Эмоциональная грамотность: интеллект с сердцем. Руководство по улучшению личных и профессиональных отношений. / Клод Штайнер – К. : ТОВ «НВП «Интерсервис», 2016. – 302 с.

21. Щербатих Ю.В. Психология стресса /Ю.В. Щербатих. – М.: Изд-во Эсмо, 2006. – 304с.

Тренінг формування емоційної грамотності педагога

Заняття №1. «Емоційне вигорання – яке воно?»

Мета: підвищення рівня поінформованості учасників тренінгу з цієї проблеми; формування навичок конструктивного реагування під час виникнення психотравмуючих ситуацій та в ситуаціях щоденної взаємодії з соціумом; усвідомлення чинників незадоволення своєю професійною діяльністю, а також рушіїв професійної діяльності кожного з учасників.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Кольорові маркери.
- Папір формату А-1, А-4.
- Бейджики.
- Ручки.

Допоміжні матеріали:

- Анкети для вхідного та вихідного опитування, дерево очікувань.
- Інформаційне повідомлення «Емоційне вигорання та причини його виникнення».
- Допоміжний матеріал до вправи «Чинники, що впливають на вигорання».

1. Вправа «Знайомство».

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Хід: учасники почергово називають свої імена, при цьому вказують професії, які на їх погляд могли би стати альтернативою теперішній роботі.

2. Вправа «Очікування».

Мета: визначити очікування учасників від тренінгу.

Хід: учасникам роздають анкети у вигляді листя, на яких пропонують записати свої очікування від тренінгу. Кожен учасник по черзі зачитує свої записи, тренер кріпить ці листочки-анкети на «дерево очікувань» [Додаток 1].

3. Прийняття правил роботи групи.

Хід: група спільно, методом «мозкового штурму» приймає правила роботи групи, які будуть обов'язковими для виконання під час тренінгу. Тренер занотовує їх на ватмані.

4. Інформаційне повідомлення «Емоційне вигорання та причини його виникнення» [Додаток 2].

5. Вправа «Чинники, що впливають на вигорання».

Мета: актуалізувати знання учасників тренінгу з цієї проблеми.

Хід: тренер дає завдання учасникам скласти перелік бар'єрів, які перешкоджають отриманню задоволення від професійної діяльності та записати їх на ватмані. Коли всі думки озвучені, тренер вивішує заготовлені «чинники емоційного вигорання» і пропонує учасникам проаналізувати, до якої графи відноситься та чи інша причина незадоволення. Таким чином тренер спонукає учасників до групового обговорення чинників професійного вигорання, і при цьому наголошує на значимості кожного з них [Додаток 3].

6. Вправа «Асоціація».

Мета: візуалізувати чинники незадоволення своєю професійною діяльністю, а також рушії професійної діяльності кожного з учасників.

Хід: Учасникам тренінгу пропонують вибрати один із перелічених чи, можливо, не озвучених бар'єрів (чинників), який найбільше заважає отримувати задоволення від професійної діяльності, записати його та намалювати напроти нього його асоціативний символ.

Після цього учасникам пропонують подумати і написати заради чого вони працюють, чому саме цю професію колись обрали, без чого вона не матиме сенсу, що є найголовнішим у роботі для кожного з них. Тренер просить зобразити це теж у вигляді асоціативного символу.

У результаті перед кожним учасником опиняється візуалізована модель того, що заважає у роботі та рушія власної професійної діяльності. Тренер пропонує порівняти та проаналізувати їх, знайти сильні та слабкі сторони, намітити власні шляхи професійного розвитку.

7. Мозковий штурм «Що допомагає вберегтися від емоційного вигорання?»

Мета: визначення напрямків та методів саморегуляції та самовідновлення.

Хід: Група методом мозкового штурму напрацьовує певний перелік методів саморегуляції та самовідновлення, які на їхню думку можуть допомогти уникнути емоційного і професійного вигорання. На дошці тренер їх занотовує. У результаті створюється досить об'ємний перелік, проте на цьому етапі важливо не тільки визначити, що ж сприяє відновленню, а й реально виділяти на це час і місце в своєму житті.

8. Вправа «Мої ресурси».

Мета: усвідомлення учасниками власних внутрішніх особистісних ресурсів для подолання проявів емоційного вигорання.

Хід: Учасникам пропонують записати в стовпчик 10 приємних для себе справ (тут може бути щось грандіозне – подорож, придбання коштовностей; так і побутове – чашка запашної кави, шоколад), тобто все, що приносить їм задоволення від малого до великого. Далі учасників просять напроти кожного з суджень проставити бали від 1 до 10 відповідно до міри задоволення де 1 – найвищий бал, а 10, відповідно, найнижчий. Колонку необхідно назвати «Ступінь задоволення». Наступна колонка називатиметься «доступність» і необхідно оцінити попередні судження з позиції доступності цих речей за тією ж шкалою. Останню колонку назвемо «частота використання» і оцінити потрібно як часто учасники можуть дозволити це собі. Після закінчення ранжування тренер звертає увагу учасників на те, що насправді перед ними зараз знаходиться перелік внутрішніх особистісних ресурсів для подолання проявів емоційного вигорання; питання лиш в тому як часто учасники використовують їх.

Психологи стверджують: «Ви зможете дати іншим що-небудь тільки тоді, коли матимете, що дати. Якщо вас оточуватимуть тисячі вмираючих від спраги людей, а ви матимете лише порожнє відро, то ви нічого не зможете зробити, доки не наповните його водою». Навчитися бути відданим і турботливим щодо свого внутрішнього «Я» – це означає «наповнювати водою своє відро».

Переконавшись у цьому, ви набагато краще, ніж раніше, зможете піклуватися і про інших людей.

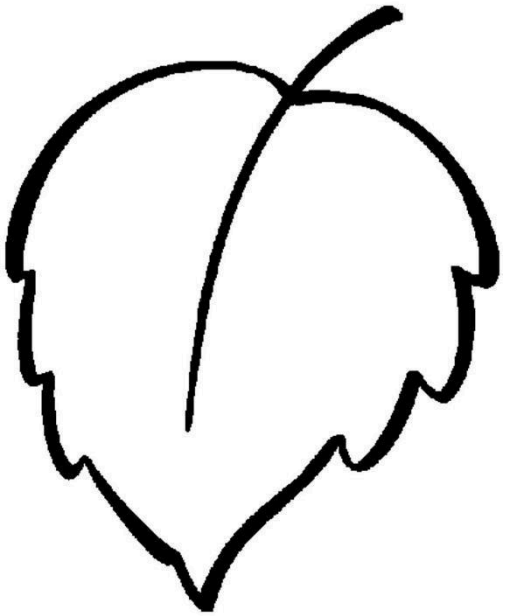
9. Зворотний зв'язок (вихідне анкетування).

Хід: Тренер роздає учасникам паперові квіти – анкети і просить записати коротко свої враження від семінару. Учасники по черзі зачитують написане, а тренер кріпить анкети на дерево очікувань, яке стає «завершальним акордом» тренінгу [Додаток 1].

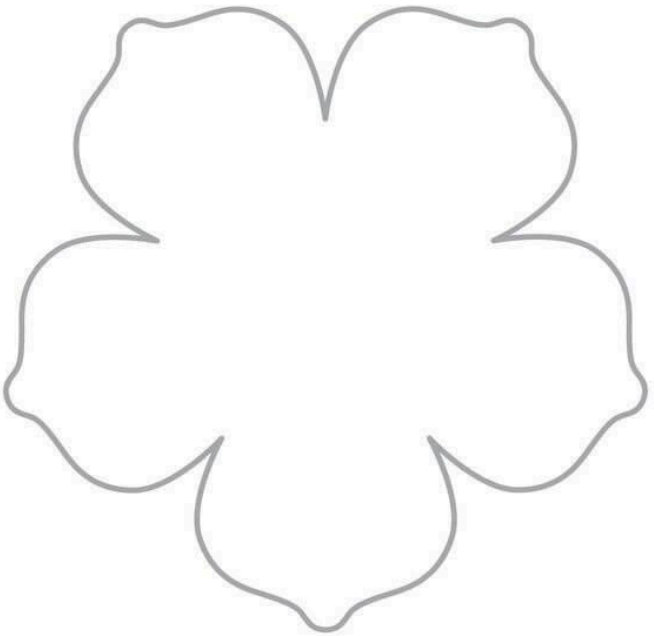
10.Підведення підсумків.

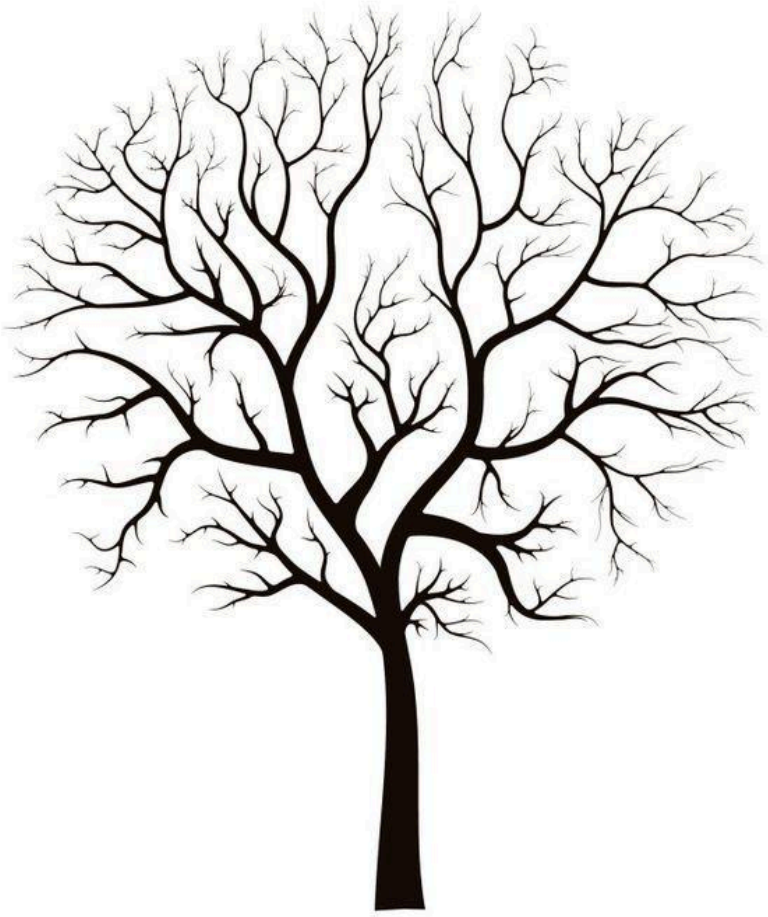
Додаток 1

Вхідне анкетування



Вихідне анкетування





Додаток 2

Інформаційне повідомлення

«*Емоційне вигорання та причини його виникнення*»

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. Синдром професійного вигорання – найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми: вчителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, лікарів, медичних сестер, журналістів, політиків, пожежників, рятувальників і так далі, – всіх, чия діяльність неможлива без спілкування. Невипадково, перший дослідник цього явища К.Маслач, назвала свою книгу «Емоційне згорання – плата за співчуття».

Умовно можна виділити чотири групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання:

Перша група. Особливо швидко «вигорають» співробітники, які є інтровертами, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.

Друга група. Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.

Третя група. Це – жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

Четверта група. Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

Для вихователів, як правило, визначаються три чинники, які відіграють суттєву роль в «емоційному вигоранні»: особистісний, рольовий і

організаційний. Якщо робота оцінюється як незначуща у власних очах, то синдром розвивається швидше (необхідно усвідомлювати важливість і вирішальність власного місця у процесі становлення особистості вихованця). На емоційний стан педагогів впливають як психологічний клімат у колективі, так і, адміністративний вплив. Якщо адміністрація забезпечує працівникам можливість професійного зростання, підтримує, чітко розподіляє обов'язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера.

Основними труднощами в діяльності педагога є емоційне напруження та страхи, що досить часто викликають стан стресу.

Причини «синдрому вигорання»:

• напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег;

• недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій;

• одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи;

• вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва;

• зверхність у ставленні до вихователів;

• робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру;

• невмотивованість вихованців, результати роботи з якими «непомітні»;

• невирішені особистісні конфлікти й стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Додаток 3

Чинники, що впливають на вигорання

Індивідуальні	Організаційні
Вік	Умови праці
Стать	Робочі перевантаження
Рівень освіти	Тривалість робочого дня
Сімейний стан	Оплата праці
Стаж роботи	Зворотній зв’язок
Особистісні характеристики	Мотивація з боку адміністрації
Витривалість	
Самооцінка	
Невротизм (тривожність)	
Екстраверсія – Інтроверсія	
Невміння керувати власним часом	

Заняття №2. «Професійне здоров'я – запорука успіху»

Мета: підвищення рівня поінформованості учасників тренінгу з цієї проблеми; ознайомлення з класифікацією професій та вимогами до працівників системи «людина – людина», визначення місця особистої та професійної складової у житті учасників; усвідомлення власних професійних якостей; формування навичок конструктивного реагування під час виникнення психотравмуючих ситуацій.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Кольорові маркери.
- Папір формату А-1, А-4.
- Бейджики.
- Ручки.

Допоміжні матеріали:

- Роздатковий матеріал до вправи «Метафора»

1.Вправа «Метафора».

Мета: зняття емоційного напруження, сприяння ближчому знайомству.

Хід: Учасникам роздають початок фрази, яку необхідно закінчити характеризуючи себе.

Я – музика… Я – подарунок … Я ніби мураха коли…

Я – світлячок… Я – цікава книжка… Я стаю кактусом коли…

Я – склянка води… Я – чудова квітка… Я можу бути сонечком…

Я - скарбничка… Я – вогонь… Я почуваюся скелею…

Я – стежина… Я можу бути вітерцем, тому що… Я ніби птах…

2.Вправа «Моє Я».

Мета: самопізнання, самоаналіз, рефлексування.

Хід: тренер пропонує учасникам зобразити власне «Я» у вигляді дерева з різними гілочками та глибоким корінням:

- Гілочка «Я» у професійній діяльності, на роботі.
- Гілочка «Я» у сім'ї.

- Гілочка «Я» в колі друзів і знайомих.
- Гілочка «Я» в інших видах діяльності(окрім професійної).
- Гілочка «Я» в колі інтересів, хобі.
- Гілочка «Я» очима інших.

На листочках кожної гілочки учасники записують особливості власного «Я», а у вигляді коріння фундаментальні якості своєї особистості (доброта, терпеливість, наполегливість, порядність, романтизм...). У результаті кожен з учасників отримує візуалізовану модель власного «Я» і має можливість проаналізувати власні сильні та слабкі сторони особистості.

3.Інформаційне повідомлення «Типи професій».

Мета: ознайомлення з класифікацією професій та вимогами до працівників системи «людина – людина».

За відомою класифікацією Є.Клімова існує 5 типів професій:

- «людина – людина»;
- «людина – техніка»;
- «людина – природа»;
- «людина – знакова система»;
- «людина – художній образ».

Кожен тип професій передбачає певний вид діяльності. Так, типові професій «людина – людина» відповідають наступні види діяльності: виховання, управління, медичне, правове, побутове, інформаційне обслуговування. Основні вимоги до працівників типу «людина – людина»: вміння встановлювати стосунки з іншими людьми, акуратність, готовність прийти на допомогу іншій людині, привітність, доброзичливість, самокритика, саморегуляція, емоційна стійкість, логічне мислення, добра пам’ять. До цього типу відносять наступні професії: вчитель, бібліотекар, вихователь, психолог, лікар, працівники міліції, юристи, адміністратори, менеджери, тренери, екскурсоводи, журналісти, тощо.

4.Вправа-розминка «Зірочка моєї мрії».

Мета: дати можливість учасникам розім’яти м’язи та відпочити.

Хід: тренер пропонує учасникам заплющити очі, тричі глибоко і повільно вдихнути і видихнути повітря. Не розплющуючи очей уявити над головою нічне небо, рясно всипане зірками, вибрати найяскравішу з них (яка символізуватиме якусь особисту мрію, бажання, мету) і за сигналом ведучого, розплющивши очі, простягнути руки до неба щоб дотягнутись до неї. Простягнувши руки якомога вище, учасники повинні «дістати з неба зірку-мрію» (за бажанням озвучити її), і покласти перед собою, чи до «нагрудної кишеньки». Вправу повторюють тричі, за командою тренера, рекомендується щоразу обирати різні мрії.

5.Вправа «Баланс реальний і бажаний».

Мета: визначення місця особистої та професійної складової у житті учасників.

Хід: тренер пропонує учасникам намалювати 2 однакові кола: у одному (орієнтуючись на внутрішні відчуття) секторами відмітити у якому співвідношенні на даний час знаходиться робота (професійне життя), сімейне життя (хатня робота , обов'язки), особисте життя (захоплення, відпочинок...). У другому колі кожен учасник повинен зобразити ідеальне (на його думку) їх співвідношення.

Тренер ініціює групове обговорення відмінностей між колами, стимулює до роздумів про можливості наближення ідеального до реального, методів відновлення балансу.

6.Вправа «Я – професіонал».

Мета: усвідомлення власних професійних якостей; зняття психоемоційного напруження; об'єднання групи.

Хід: учасникам пропонують підібрати 5 професійних якостей на першу літеру свого імені, і почергово зачитати написане групі.

7.Вправа «Ланцюжок мовлення».

Мета: визначити очікування групи щодо участі в подальшій роботі, тренування вміння працювати в команді (орієнтуватися на партнера).

Хід: тренер просить групу сісти в коло і пропонує учасникам продовжити розповідь, додаючи по 2-3 речення кожен, щоб утворилася змістовна історія. Початок розповіді зачитує тренер: «Тренінгова група працювала вже 7 занять.

Наступного тижня повинно було відбутися останнє, 8-ме заняття, а у учасників тренінг – групи з цього приводу виникали такі думки…».

8. Вправа «Дружнє коло».

Мета: релаксація.

Хід: не змінюючи місцезнаходження учасники беруться за руки, уявляють у своїх грудях вогник добра, ніжності, любові. Потім уявляють як він збільшується, його сила переходить у праву руку і вливається в долоню того, хто сидить праворуч, збагачується його любов'ю та рухається далі колом. Потім любов повертається, збагачена від сердець інших учасників групи.

9. Підведення підсумків.

Заняття № 3. «Стрес, та методи його подолання»

Мета: Ознайомлення учасників з науковим трактуванням поняття «стрес» та способами подолання наслідків стресу; усвідомлення учасниками палітри відчуттів, почуттів, та емоцій, що виникають у стресовій ситуації; активізація учасників щодо подолання наслідків стресу; актуалізація відомих методів психологічного розвантаження; набуття навичок зниження фізичної та психоемоційної напруги.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Кольорові маркери.
- Папір формату А-1, А-4.
- Бейджики.
- Ручки.
- Медіапрогравач, електронний носій з записом релаксаційної музики Чайковський «Баркарола».
- модель ідеального садка.

Допоміжні матеріали:

- Правила роботи групи.
- Інформаційне повідомлення «Стрес, та способи його подолання».
- Одноразовий стаканчик.
- Текст релаксації до вправи «Маяк».
- Роздатковий матеріал «Способи ситуативної саморегуляції під час перебування в напруженій ситуації».

1.Вправа «Презентуй себе».

Мета: покращення емоційного фону групи, налаштування на роботу.

Хід: Учасникам пропонують записати і почергово озвучити 4 твердження, що характеризують їх особистість, одне з яких неправильне. Завданням групи є визначити яке саме.

2.Прийняття правил роботи групи.

Мета: акцентування уваги учасників на дотриманні правил роботи групи та регламентації роботи [Додаток 1].

3. Мозковий штурм «Стреси, що супроводжують педагогічну діяльність».

Мета: актуалізація знань учасників з даного питання.

Хід: Група обговорює , тренер або «секретар» записує висловлені групою ідеї на ватмані та підводить підсумки (акцентує увагу учасників на актуальності проблеми).

4. Інформаційне повідомлення «Стрес, та способи його подолання».

Мета: Ознайомлення учасників з науковим трактуванням поняття «стрес» та способами подолання наслідків стресу [Додаток 2].

5.Вправа «Прес».

Мета: усвідомлення учасниками палітри відчуттів, почуттів, та емоцій, що виникають у стресовій ситуації.

Хід: тренер демонструє групі прозорий одноразовий стаканчик і просить учасників протягом 2-3 хвилин уявляти в ньому все найдорожче, наймиліше що радує їх у житті. У найнесподіваніший момент тренер з тріском зминає стаканчик, дає 1-2 хвилини на усвідомлення відчуттів і просить групу обговорити почуття та емоції, що виникли (вербалізувати досвід).

6.Вправа «Правила душевної рівноваги».

Мета: активізація учасників щодо подолання наслідків щойно набутого стресу, актуалізація відомих методів психологічного розвантаження.

Хід: Робота в групах (3 групи по 5 учасників у кожній). Кожна з груп протягом 5-7 хвилин напрацьовує список власних способів подолання наслідків стресу. Один з учасників презентує роботу групи, і приклеює «вікно» до моделі ідеального садка.

7.Вправа «Рука допомоги».

Мета: актуалізація методів допомоги колегам, що перебувають у стані стресу.

Хід: тренер просить учасників обвести свою прикладену до аркуша паперу руку і на одному з пальців написати чим вони могли би допомогти своїй колезі, яка перебуває у стані стресу. Символічну «руку допомоги» передають по колу, в

результаті чого кожен з учасників отримує список методів виходу з стресової ситуації за допомогою друзів та колег.

8.Вправа-релаксація «Маяк» з елементами музикотерапії.

Мета: емоційний відпочинок, відновлення внутрішніх ресурсів, зняття тривоги, занепокоєння.

Хід: тренер повільно зачитує текст релаксації, звучить повільна класична музика [Додаток 3].

9.Зворотній зв'язок (вихідне анкетування).

Хід: тренер роздає учасникам анкети у вигляді смайликів без посмішки і пропонує заповнивши анкету домалювати емоцію, яку викликав тренінг. Готові анкети приклеюють до даху моделі садочка [Додаток 4].

10.Підведення підсумків.

Роздатковий матеріал [Додаток 5].

Додаток 1

Правила роботи групи

***Починаймо вчасно**

***Активна участь – активний досвід**

***Кожен має право на власну думку**

***Поважаємо мовця, говоримо по черзі**

***Турбуймося про конфіденційність життя групи**

***Говоримо про переживання «тут і тепер»**

***Не говоримо про присутніх у третій особі**

***Не критикуємо інших учасників**

***Кожен має право на підтримку групи**

***Повідомляємо про труднощі, що заважають участі в роботі групи**

Додаток 2

Інформаційне повідомлення

«Стрес та способи його подолання»

Стрес – це захисна реакція організму, що має допомогти йому подолати складні життєві ситуації. Викид у кров спеціальних гормонів (глюкокортикоїдів) підвищує тонус м'язів, збільшує кількість глюкози, зменшує потяг до сну. Але така мобілізація організму відбувається за принципом «боротися – зараз, лікуватися – пізніше», тому ті самі гормони, що мобілізують організм на боротьбу, паралізують функції, які не є життєво необхідними в період стресу: страждає, насамперед, імунна система, порушуються процеси регенерації тканин, блокується вироблення статевих гормонів та гормонів росту тощо.

Часте або тривале перебування людини в стресовому стані призводить до виснаження, розвитку типових психосоматичних розладів. Патогенний вплив надмірного стресу на здоров'я людини відбувається за такими трьома основними напрямками.

Розлади опорно-м'язового апарату. Постійне напруження м'язів спричиняє порушення іннервації тканин, внаслідок чого розвивається запалення в м'язах, зв'язках, суглобах, людина може відчувати болі в спині, шиї, плечах, ногах, головний біль через порушення кровопостачання в мозку.

Порушення обміну речовин. Підвищене вироблення глюкози порушує регуляцію обміну речовин: у людей може зникати або зростати потреба в їжі, виникати надмірний потяг до солодкого, хтось може набрати вагу, навіть якщо не переїдає, а хтось – відчувати знесилення, сонливість, хронічну втому тощо.

Погіршення психоемоційної регуляції. Надмірна активація організму не тільки спричиняє безсоння (на яке скаржаться 70% педагогів), а й знижує якість сну. Людина не висипається, навіть якщо вона проспала необхідні 8 годин. Неповноцінний сон підвищує нервозність, збудливість, дратівливість, знижує увагу, погіршує пам'ять, знижує самоконтроль.

Профілактика негативного впливу стресу на організм полягає в зменшенні часу або сили дії стресових факторів на людину засобами саморегуляції

дихання, мислення, уяви або тонусу м’язів. Таку профілактику можна здійснювати як під час перебування в стресовій ситуації так і одразу після виходу з неї.

Стрес може бути корисним і руйнівним. Так, поряд зі стресорами, спільними для всіх людей, у діяльності педагога є професійні стрес-чинники: відповідальність, необхідність бути спостережливим, постійно підтверджувати свою компетентність, а також тимчасова мінливість діяльності.

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що постійно перед ним постають нові і складні завдання, без часу на обмірковування. Мабуть, тому майже третина педагогів вважає навчання «стресовим заняттям». До 80 % педагогів перебувають у досить напруженому стані. Усе це негативно впливає на діяльність педагога, призводить до апатії, депресії, песимізму, різноманітних хвороб, «професійного вигорання». Тому стресам варто протидіяти. Стрес можна послабити або взагалі усунути з нашого життя, змінивши наше ставлення до реальності, управляючи своїми думками. Наш розум має надзвичайну силу, яку потрібно спрямувати на ослаблення стресу, а не його посилення. Ви відчуваєте стрес у тому випадку, коли переконали себе в цьому. Ви безпорадні тільки тоді, коли почуваєте себе безпорадними. Ви потрапляєте в ситуацію з якої нема виходу, коли ви вирішили, що виходу нема.

Змінюючи думки, сподівання, настанови, ви навчитеся жити без стресу. Змінюючи себе ви обов’язково відчуєте, що змінилися люди і події, які раніше викликали у вас стрес.

Було б неправильно вважати, що навколо вас існує певне стресове середовище, що хоче занапастити вас. Стресовий стан визначається тим, як ви реагуєте і що говорите, а не тільки зовнішніми чинниками, які викликають стрес. Людині постійно доводиться долати труднощі, однак далеко не всі вони впливають на психіку та викликають стрес. Зберігати рівний настрій і внутрішню гармонію дозволяє психологічна стійкість особистості, яку підтримують внутрішні (особистісні) і зовнішні (міжособистісні) ресурси.

Внутрішні ресурси: погодженість реального і бажаного «Я» особистості, самоповага (оцінка цієї відповідності випливає з порівняння уявлень про себе: який я є насправді («Я» – реальне) і яким я хотів би бути («Я» – ідеальне), відповідність досягнень прагненням, відчуття сенсу життя, усвідомлення діяльності і поведінки; віра в досяжність поставлених завдань, упевненість в тому, що все що з людиною відбувається, є наслідком власних зусиль і вчинків, екстравертованість – особистісна характеристика, що визначає спрямованість інтересів на навколишній світ. Добре фізичне здоров'я, витривалість, уміння використовувати ефективні способи подолання стрес (розслаблення, позитивне мислення), високий рівень психолого-педагогічної культури.

Зовнішні ресурси: міжособистісна і соціальна підтримка – підтримка близьких, друзів, співробітників, їхня конкретна допомога у справах. Це дає людині змогу здійснювати емоційне розкриття, переживати почуття згуртованості. Важливим є також збереження або бажання зміни статусу –сімейного, посадового, соціального.

Індивідуальні особливості, які спричиняють зниження стресостійкості : підвищена тривожність, ворожість, самоагресія, емоційна збудливість, нестабільність, песимістичне ставлення до життєвої ситуації, тривалі негативні переживання, замкненість; труднощі самореалізації; сприйняття себе як невдахи, внутрішні особистісні конфлікти.

Знання ресурсів стійкості людини до стресів дає їй змогу усвідомлено працювати над собою, запобігаючи їхній негативній дії.

Додаток 3

Вправа «Маяк»

Інструкція: уявіть маленький скелястий острів, розташований далеко від континенту, на вершині якого високий міцно поставлений маяк. Уявіть себе ним. Він стоїть так міцно, що навіть сильні вітри, які постійно дують на острові, не можуть його похитнути. Вдень і вночі, у гарну й погану погоду, ви посилаєте потужний потік світла, який служить орієнтиром для кораблів. У вас багато енергії, ви можете підтримувати постійність світлового променя, що попереджує моряків про мілини. Ви символ безпеки для людей у морі й на березі. Відчуйте внутрішнє джерело світла в собі, яке ніколи не може погаснути. **Музика:** Чайковський «Баркарола».

Додаток 4

*Мені сподобалось...

*Запозичу для роботи...

*Змінила би...



Вихідне анкетування

Додаток 5

Способи ситуативної саморегуляції

під час перебування в напруженій ситуації

Необхідно озброїти педагогів методами безпосередньої саморегуляції емоційного стану під час дії напружених чинників. Із цією метою можна використовувати:

- самопереконання, самонакази, що викликають спокійний стан, самонавіювання спокою і витримки, необхідне для роботи настрою: «Сьогодні я не звертаю уваги на дрібниці», «Я абсолютно спокійний» тощо;
- самоконтроль емоційного стану за зовнішніми проявами емоцій – мімікою, пантомімікою, соматикою, характером мовлення, наявністю м'язового напруження, підвищеною частотою дихання. Контролювати зовнішні прояви емоцій можна за допомогою «запуску» запитань самоконтролю («Як виглядає моє обличчя?», «Чи не скутий Я?», «Чи не стиснуті мої зуби?», «Як я сиджу (стою)?», «Як я дихаю?»). У разі виявлення ознак напруженості необхідно довільно розслабити м'язи, зручно сісти (встати), установити спокійний ритм дихання: зробити 2-3-глибоких вдихи і видихи, щоб збити прискорене дихання;
- дихальні вправи заспокійливої спрямованості (заспокійливе дихання, глибоке дихання). Можна використовувати таку дихальну вправу: зробити глибокий вдих, спрямовуючи повітряний потік униз живота, затримати дихання на кілька секунд, а потім поволі випустити повітря через рот рівним потоком. Повторити вправу 3-5 разів. У такий спосіб знімається напруження тіла й мозку, створюється урівноважений стан;
- образи концентрації та візуалізації – зосередження уваги й уяви на певному об'єкті (зорових, звукових, тілесних та інших відчуттях);
- лічбу до 10, перш ніж зробити дію у відповідь;
- активізувати почуття гумору – спробувати побачити комічне навіть у складній ситуації, серйозній ситуації: подумки уявити агресивного партнера в комічній ситуації (як би він виглядав у цьому стані на пляжі, у клітці зоопарку, у дитячій шапочці тощо), пробачити партнерові його помилку, нетямущість, емоційність;

- відвернення – постаратися якомога яскравіше уявити ситуацію, у якій ви зазвичай почуваєтесь найспокійніше і найзатишніше, помістити себе в цю ситуацію.

Способи профілактики несприятливих емоційних станів:

1. Економно витрачайте свої емоційно-енергетичні ресурси.
2. Сила розуму здатна нейтралізувати негативний вплив багатьох подій і фактів.
3. Будьте оптимістом.
4. Ігноруйте похмурі боки життя, позитивно оцінюйте події та ситуації. Для цього намагайтеся:
   - жити під девізом: «У цілому все добре, а те, що відбувається – відбувається на краще»;
   - сприймати незадовільні обставини життя як тимчасові та змінювати їх на краще;
   - помічати свої досягнення, успіхи і хвалити себе за них, радіти досягнутій меті;
   - не «пережовувати» подумки конфлікти, що сталося, і припущені помилки – усвідомте їх причину, зробіть висновки і знайдіть вихід;
   - якщо виникла проблема, конфлікт, розв’язувати їх своєчасно і помірковано;
   - узяти за правило: довше і частіше спілкуватися з приємними людьми. З тими, хто неприємний, м’яко і непомітно обмежувати спілкування. Якщо взаємодія з малоприємною людиною неминуча, переконайте себе, що те, що відбувається, не варто того, щоб реагувати емоційно;
   - визнавати за будь-якою людиною право на вільний прояв її індивідуальності. Кожна людина проявляє свою індивідуальність так, як їй зручно, а не так, як це робите ви або як би вам цього хотілося. Необхідно бути гнучкішим в оцінках інших людей, не намагатися переробити партнера, підігнати його під себе;

- виконувати вправу «Це я». Цей спосіб демонструє духовну спорідненість з іншими людьми, допомагає розвинути в собі людяність. Спостерігаючи за іншою людиною, зверніть особливу увагу на ті риси її вдачі, у яких ви з нею схожі. Коли хтось зробить щось таке, що вам не подобається, нагадайте собі, що і ви іноді робите подібні речі. Постійно нагадуючи собі, що чужі помилки не є нічим особливим, можна швидко й ефективно звільнитися від напруження;
- розвивати динамічність настанов. Людина з багатим набором гнучких настанов і достатньо великою кількістю різних цілей, яка володіє здатністю їх замінювати в разі невдачі, захищена від негативних стресів краще, ніж та, що орієнтована на досягнення єдиного, головного конкретного результату.

Перша допомога після впливу стресових чинників

Існує система прийомів емоційної саморегуляції, яку необхідно використовувати відразу після впливу на організм людини стресових чинників. Наведемо деякі з цих прийомів.

Прийоми емоційної регуляції:

- Використовувати будь-який шанс, щоб змочити лоб, скроні й артерії на руках холодною водою.
- Поволі роздивитися навкруги, навіть якщо приміщення знайоме. Переводячи погляд з одного предмета на інший, подумки описувати їх зовнішній вигляд. Подумки говорити собі: «Коричневий письмовий стіл, білі портьєри». Зосередження на кожному окремому предметі допоможе абстрагуватися від внутрішнього стресового напруження, переключити увагу на раціональне сприйняття обстановки.
- Подивитися у вікно на небо. Зосередитися на тому, що бачите.
- Набравши води в склянку, поволі, немовби зосереджено випити її. Сконцентрувати увагу на відчуттях, коли вода тектиме в горлі.

- Уявити себе в приємному середовищі – у саду, на пляжі, на гойдалці, в душі.
- Застосувати формули заспокоєння: «Сьогодні я не звертаю уваги на дрібниці».

Існує безліч *фізіологічних механізмів розрядки*, які впливають на людину відновним чином. Зовні вони проявляються у вигляді плачу, сміху, бажання ударити, виговоритися, тощо. Не слід блокувати (стримувати) їх. Ось кілька таких проявів:

- відчуття роздратування, агресії, яке виникає, можна зняти за допомогою фізичної розрядки: кілька разів ударити ногою по уявному предмету, побити подушку – «випустити пару»;
- розрядити емоції – виговоритися до кінця кому-небудь. Коли людина виговориться, її збудження знижується, вона може усвідомити свої помилки і прийняти правильне рішення;
- щоб швидше нормалізувати стан після неприємностей, необхідно дати собі посильне фізичне навантаження (20-30 присідань, біг на місці, пішки вийти на 3-5-й поверх);
- знайти місце, де можна вголос промовити, прокричати те, що обурює, кривдить, виплакатися. Хай це буде порожня кімната. У міру того як ці дії виконуватимуться, роздратування, гнів, образа підуть;
- інший спосіб – «порожній стілець». Слід уявити, що на ньому сидить людина, яка образила вас. Зараз їй можна все, що хочеться, вилити почуття.

Можна також переключитися на цікаву діяльність, улюблене заняття – створити нову домінанту. Під час перезбудження в корі головного мозку утворюється домінантне вогнище збудження, яке здатне гальмувати всю решту вогнищ, підпорядковує собі всю діяльність організму, усі вчинки і думки людини. Отже, для заспокоєння потрібно ліквідувати, розрядити цю домінанту або створити нову конкуруючу. Чим більше захоплює справа, тим легше створити конкуруючу домінанту. Пригадати приємні події з власного життя.

Уявити, що ця ситуація повторилася і ви перебуваєте в цьому стані радості. Зробити таке саме обличчя, таку саму посмішку, відчути цей стан усім тілом: позою, поставою, жестами, ходою.

Використовувати прийоми логіки. Включення розумової діяльності в сприйняття і процес реагування на зовнішній стимул значно змінює поведінку людини і корегує емоційні реакції.

Необхідно пам'ятати, що під час сильного емоційного збудження людина неадекватно оцінює ситуацію. У гострій емоціогенній ситуації не слід приймати рішення. Спочатку необхідно заспокоїтися, а потім – усе обдумати за принципом: «Подумаю про це завтра».

Провести загальну переоцінку значущості ситуації (на зразок: «Не дуже й хотілося») або зуміти знайти щось позитивне навіть у невдачі, використовуючи прийом «проте».

Застосувати спосіб заспокоєння з принципом «зелений виноград». Сказати собі: «Те, до чого я щойно безуспішно прагнув, не таке вже й добре, яким здавалося».

Спокійно проаналізувати ситуацію, намагатися чітко усвідомити можливі негативні наслідки і примиритися з найгіршими з них. Усвідомивши найгірший результат і примирившись із ним, спокійно обдумати розв'язання ситуації.

Заняття №4. «Самопізнання – шлях до гармонії»

Мета: усвідомлення учасниками важливості прийняття свого «Я» з усіма перевагами та недоліками; розвиток позитивного самосприйняття особистості; формування позитивного ставлення до себе; акцентування уваги на позитивних рисах особистості; закріплення позитивного «Я-образу» кожного з учасників; посилення міжособистісних зв'язків; усвідомлення різноплановості свого «Я».

Обладнання:

- Ватман, маркер, кольорові олівці.
- правила роботи групи.
- Ручки.
- Папір формату А4.

1.Вправа «Привітання».

Мета: сприяння встановленню контакту між учасниками групи, налаштування на роботу.

Хід: тренер пропонує таку форму привітання: «Привіт усім, хто добрий і справедливий» чи «Привіт усім, хто хитрий і передбачливий»; ті, кого стосуються ці слова, хором відповідають «Привіт». Учасники по колу говорять фрази – привітання (що містять певні характеристики), решта ж учасників відповідають, коли вважають що твердження стосується їх.

2.Вправа «Хто я?»

Мета: усвідомлення учасниками важливості прийняття свого «Я» з усіма перевагами та недоліками.

Хід: методом мозкового штурму, не розмірковуючи, кожен учасник повинен 10 разів (письмово) дати відповідь на питання «Хто Я?» ,використовуючи характеристики, риси, інтереси і почуття для опису себе. Потім зробити розподіл відповідей на «+» і «–»,замінити негативні прикметники на позитивні так, щоб твердження не втратили правдивості.

Анонімно листочки з твердженнями складають у скриньку, після чого тренер виймає їх в довільному порядку, зачитує твердження, завданням групи є визначити кого з учасників групи вони характеризують.

Наприкінці вправи варто організувати групове обговорення вражень.

3. Вправа «Автопортрет».

Мета: розвиток позитивного самосприйняття особистості.

Хід: під звуки повільної класичної музики тренер пропонує учасникам намалювати символічний автопортрет (або піктограму). Виконані портрети вивішують на дошці, учасники по бажанню аналізують відчуття та емоції, що виникали в процесі виконання завдання.

4.Інформаційне повідомлення «Наше «Я» яке воно?»

Наше «Я» – це одна з найскладніших загадок. Іноді «Я» має здоровий глузд, іноді це голос творчої фантазії. Девізом гармонійної людини є такі слова:

«Я люблю себе, я люблю весь світ». За законами природи, якщо людина любить світ, то і світ любить її, тобто добре співвідносяться інтереси особистості, суспільства, природи.

Те, якої думки людина про себе, залежить від того, наскільки вона себе приймає, вірить у себе та свої можливості. Люди, які почуваються щасливими, вважають, що їх люблять, вони потрібні, до них добре ставляться інші, вони здібні та їх цінують. *Такі люди мислять позитивно.*

Ви зможете почуватися щасливішими, будувати добрі взаємини з іншими людьми, якщо навчитеся поважати себе, і як наслідок поважати інших. Якщо ви доброї думки про себе , то добре будете думати і про інших.

5.Вправа «Танець спина до спини».

Мета: релаксація, зняття психоемоційної напруги.

Хід: учасники шукають собі пару за кольором одягу, сплітають руки в положенні спина до спини і танцюють в супроводі ритмічної музики. Коли музика зупиняється, учасники повинні швидко помінятися партнерами. Рекомендовано 2-3 заміни партнера.

6.Вправа «Шлюбне оголошення».

Мета: формування позитивного ставлення до себе, акцентування уваги на позитивних рисах особистості.

Хід: Усім членам групи дається 3-5 хвилин на те, щоб написати шлюбне оголошення. Кожен пише про себе, складаючи психологічний автопортрет, виділяючи свої чесноти, якими він міг би зацікавити іншу людину (важливо виділяти психологічні характеристики, а не захоплюватися описом зовнішності, наявністю квартири, автомобіля тощо). Потім усі черзі зачитують свої оголошення, а група допомагає додавати те, що учасник пропустив, тобто відбувається редагування оголошень.

Питання для самоконтролю:

- Від чого залежить формування «Я» – концепції особистості? Яке місце в розвитку особистості посідає позитивне само сприйняття, адекватність самооцінки?
- Наскільки, на вашу думку, ваша самосвідомість є позитивною? Які ознаки вирізняють людину, якій притаманна позитивна самосвідомість? Для чого вона необхідна педагогові? Як можна розвивати самосвідомість?

7. Вправа «Чарівна крамниця».

Мета: закріплення позитивного «Я-образу» кожного з учасників, посилення міжособистісних зв'язків.

Хід: учасники протягом 5-7 хвилин записують свої позитивні риси (найсуттєвіші з них) і почергово зачитують їх. Інші учасники додають ще 2-3 риси, які, на їх думку притаманні авторові. Після того, як усі учасники усвідомлять свої характеристики тренер пропонує завітати до уявної «чарівної крамниці». Там можна обміняти свої риси на ті, які притаманні іншим учасникам, і яких бракує самому за таким зразком:

«Ірино, я пропоную обміняти частину моєї артистичності, на частину вашої стриманості, чи ви згодні?»

8.Вправа «Рольова гімнастика».

Мета: дати можливість учасникам усвідомити різноплановість свого «Я».

Хід: тренер пропонує учасникам вимовити слово «Я» відповідно до заданої характеристики:

Голосно, Ствердно, Здивовано, Захоплено, Сумно, Ніжно,

З іронією, Зі злістю, Розчаровано, Відповідально.

Після закінчення вправи тренер підводячи підсумок наголошує що «Я – це Я, і Я – це чудово!!!»

9. Підведення підсумків.

Заняття № 5. «Міжособистісні стосунки – основа колективу»

Мета: розширення досвіду переживання почуття спорідненості з іншими людьми; розширення навичок позитивного сприйняття інших людей; усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи; зняття психологічних бар'єрів; ближче знайомство учасників тренінгу; стимуляція невербального спілкування; покращення емоційного фону групи; розвиток спостережливості та уважності до партнерів по тренінгу; ілюстрація завдань роботи психолога з педагогічним колективом; формування образу співпраці між психологом та педагогами.

Обладнання:

- Клубок товстих ниток
- Папір формату А-4.

Допоміжні матеріали:

- Текст казки Т. Зінкевич-Євстигнеєвої «Згода».
- картки з назвами тварин до вправи «Ноїв ковчег».

1.Вправа «Ти і я».

Мета: розширення досвіду переживання почуття спорідненості з іншими людьми, розширення навичок позитивного сприйняття інших людей.

Хід: тренер пропонує групі стати в коло і за допомогою клубочка виконати наступне: почергово кидаючи клубок будь-кому з групи продовжити речення: «Нас з тобою об'єднує …» або «Мені в тобі подобається …», при цьому притримувати кінець нитки. В результаті утворюється своєрідна павутинка, яка символічно об'єднує групу.

2.Вправа «Казка».

Мета: ілюстрація завдань роботи психолога з педагогічним колективом, формування образу співпраці між психологом та педагогами.

Хід: ведучий зачитує казку Т. Зінкевич-Євстигнеєвої «Згода». Потім відбувається групове обговорення почутого [Додаток 1].

3.Вправа «Сонячні промені».

Мета: усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи, подолання психологічних бар'єрів, зняття втоми.

Хід: Тренер пропонує всім учасникам стати в коло, простягнути одну руку до центру і нею взятись за руки інших учасників.

Інструкція: «Уявіть, що в середині нашого кола утворився енергетичний центр, велике, тепле сонце, а по наших руках розходяться від нього сонячні промені. Вони повільно і поступово рухаються зверху вниз. Проміння освітлює руку, плече, обличчя, шию рівним світлом. Воно лине вниз, розгладжуючи зморшки. Зникає напруження в голові, опускаються брови, розслаблюються кутики губ, опускаються плечі. Сонячний промінь формує зовнішність спокійної та вільної людини, задоволеної собою і своїм життям.

Закінчують вправу словами: «Я стала новою людиною, молодшою, спокійною і стабільною! Я все робитиму добре! Мені все вдасться!»

4.Вправа-синкан «Мій друг».

Мета: познайомити ближче учасників тренінгу, дати можливість зрозуміти на скільки вони схожі за інтересами, виявити наскільки колеги знають один одного.

Хід: учасники діляться на пари за бажанням і складають один про одного синкан:

- Ім'я.
- Два прикметники (які характеризують друга).
- Три дієслова (основні заняття друга).
- Речення, яке розповідає про нього.
- Іменник, яким можна сказати про друга якомога більше.

Учасники почергово зачитують синкани.

5.Вправа «Ноїв ковчег».

Мета: стимуляція невербального спілкування , покращення емоційного фону групи, розвиток спостережливості та уважності до партнерів по тренінгу.

Хід: тренер роздає учасникам картки з назвами тварин: самця і самки.

Учасники за допомогою засобів невербальної комунікації шукають свою пару [Додаток 2].

Рефлексія: тренер пропонує групове обговорення вражень від виконання вправи «що допомогло у спілкуванні і що ускладнювало його?»

6.Підведення підсумків.

Додаток 1

Згода

В одній казковій країні на березі красивої і бистрої річки стояв палац. Ще у прадавні часи великі правителі привезли туди мудрі книжки, побудували зали так, щоб у них було зручно маленьким жителям країни. І в цьому палаці був зроблений справжнісінький дитячий садок. Там маленькі жителі починали знайомитись із законами життя, з прадавніми знаннями, пізнавали на що вони здатні. Багато вихователів змінилося у садочку. І ось до нього прийшли працювати Мауглі, Кріт та Бабка.

Вам може здатися, що вони – герої різних казок і тому не можуть бути разом, а тим більше – працювати у садку. Але ж це казка, в ній усе можливо. Повірте, все , про що ви почуєте було саме так.

Звісно, ви здогадались, що Мауглі багато грався з дітьми. Він навчав сам, і давав учити себе. Йому все було цікаво, і він ніколи не проводив занять однаково. Він був великий вигадник і фантазер.

Кроту не завжди подобалася манера Мауглі вести заняття. Адже сам Кріт був дуже розумним і вмів навчати «правильно», як це робили багато поколінь педагогів. Кріт не зносив яскравого світла нових ідей. Діти на його заняттях дізнавались багато нового, але цього нового було так багато, що часто дитячі голівки з ним не справлялися.

Що ж до Бабки, то вона була, напевно, найбільш незвичним вихователем. У її групі стояло велике дзеркало у позолоченій рамі; проводячи заняття Бабка постійно задивлялася в нього. Їй подобались її гарна постава, райдужне переливання крилець, а її великі очі!.. звісно, вони були прекрасні. Бабка дуже

подобалась собі, коли проводила заняття. Щоправда, їй здавалося, що у цьому палаці вона мало себе реалізує. Часто ввечері, коли палац порожнів, Бабка говорила Кроту та Мауглі, що скоро полетить звідси.
Адже їй так важливо було знати, що вона тут тільки тимчасово. Кріт усміхався, а Мауглі дивувався.

І ось прийшов час, коли Бабка сказала: «Все, з мене годі! Мені набридли ці дурненькі діти та їхні зарозумілі батьки! Та й сам палац такий нудний!». Оголосивши все це, вона змахнула своїми райдужними прозорими крильцями і полетіла.

Відтоді спокій і звичний ритм палацу порушився. Кріт став буркотливим, Мауглі – неспокійним. Дуже часто Кріт намагався зловити Мауглі на тому, що він навчає недостатньо добре. А Мауглі називав Крота нудним та нецікавим. Бабка з'являлась тоді, коли їй захочеться, й інколи приймала сторону то одного то іншого.

Так неприємна ситуація виникла в палаці, але найдивнішим було те, що вона тяглася досить довго, і всі до неї звикли. І ось одного разу в палац прийшов ведмідь Балу. Він був добрий і веселий, знав багато різних історій і знав щось дуже особливе, та й прийшов у палац не випадково. За його плечима було багате життя, він дуже хотів поділитися своїми знаннями з дітьми та вихователями, зробити їхнє життя цікавим та різнобарвним, розповісти, як багато незвичних речей відбувається у їхньому казковому світі, навчити їх бути добрішими й терплячішими одне до одного.

На прихід Балу кожен реагував по-своєму: діти зацікавлено приглядались, Кріт усміхався, Бабка кокетливо розправляла крильця, а Мауглі одразу потоваришував з ведмедем. Звісно, скажете ви, адже вони з однієї казки! Так, вони не просто були з однієї казки, вони були однодумцями. Якщо хтось побачив би Мауглі, то подумав би, що він узяв у Бабки її райдужні крильця. Здавалося, Мауглі вже давно чекав тих знань, які йому давав Балу. Тепер те, що раніше Мауглі робив за інтуїцією, отримало підкріплення в книжках, які Балу приніс із собою. Життя кипіло, тому що діти також полюбили його.

Правда, Бабка скоро розчарувалась у Балу, адже він не збирався захоплюватися її крильцями і очима. Кріт же почувався трішки покинутим і скептично посміхався.

І ось Балу зібрав Велику Раду.

- Друзі мої! – почав він. – Коли я прийшов сюди, я і не думав, що побачу таких прекрасних вихователів. Адже крім того, що ви вмієте добре навчати, кожен із вас має особливий дар. Бабка вміє літати, Кріт – жити під землею, а Мауглі спритно рухатись по ній; і об'єднані разом ваші таланти – це велика сила. Ви тільки подумайте: ми можемо дізнаватися і розповідати, що відбувається під землею, на її поверхні та над нею, у повітрі!
- Ну то й що! – розчаровано сказали Кріт і Бабка. Тільки Мауглі зацікавлено мовчав.
- Як – що? Як земля зберігає корені дерев, які тягнуться до світла, так Кріт, зберігає знання, залишені нам у спадок. Кріт не тільки зберігає їх, але й точно передає їх дітям! Як повітря переносить усе нове, так і Бабка, всюди літаючи, приносить багато новин, уміє красиво показати вашу роботу і розбудити до неї цікавість навіть у найдальших місцях нашої казкової держави. Ну а застосувати все нове, переробити вже відоме вміє Мауглі – адже він так спритно підлаштовується до мінливого казкового світу!

Кріт, Бабка та Мауглі подивились одне на одного і усміхнулись. Їхня усмішка осяяла зали палацу, і цього разу Кріт не мружився від світла!

- А ми думали, що ти, Балу, нас не зрозумієш і засудиш…Тобі ж вдалося побачити те, про що ми самі вже давно забули!!!

Відтоді Кріт, Бабка, Мауглі та Балу часто зустрічались на Великій Раді. Вони ділилися один з одним своїми спостереженнями, ідеями та знаннями. Кожен із них почувався корисним і потрібним. Казковий палац засяяв, і почав випромінювати велику силу : він притягував усе гарне, творче і світле, тому що в ньому правила… ***Згода.***

Додаток 2

Слон	Слониха
Журавель	Журавочка
Заєць	Зайчиха
Тигр	Тигриця
Лебідь	Лебідка
Ведмідь	Ведмедиця
Лис	Лисиця
Кіт	Кішка

Заняття №6. «Мистецтво вирішувати конфлікти»

Мета: активізувати знання учасників про конфліктні ситуації у педагогічній діяльності, дати можливість кожному з учасників висловити власну думку з даного питання, дати можливість проаналізувати власну стратегію поведінки у конфліктних ситуаціях, практично показати, що співпраця краща, ніж конфлікт.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Правила роботи групи.
- Плакат з двома осликами.
- Цукерки.
- Папір формату А-1, А-4.
- Ручки.

Допоміжні матеріали:

- Картки до вправи «Закінчи речення».
- Інформаційне повідомлення «Конфлікт».
- Текст тесту «Як ви поводитесь в конфліктних ситуаціях».

1.Вправа «Вітання».

Мета: покращення емоційного фону групи, створення позитивного налаштування на подальшу роботу, ближче знайомство учасників.

Хід: учасникам, що стоять в колі пропонують почергово називати свої імена, додаючи власну рису чи характеристику, яка починається з першої літери імені. Наступний учасник повинен повторити те, що сказав попередній і додати своє ім’я та характеристику(наприклад: Тетяна терпляча, а я Василь – веселий).

2.Прийняття правил роботи групи.

Мета: акцентування уваги учасників на дотриманні правил роботи групи та регламентації роботи.

3.Вправа «Закінчи речення».

Мета: активізувати знання учасників про конфліктні ситуації у педагогічній діяльності, дати можливість кожному з учасників висловити власну думку з даного питання.

Хід: Кожен учасник шляхом жеребкування отримує картку з незакінченим реченням, яке необхідно завершити, озвучивши його назагал [Додаток 1].

4. Інформаційне повідомлення «Конфлікт» [Додаток 2].

5. Вправа-розминка «Вітер дує і здуває».

Мета: релаксація, зняття психоемоційної напруги.

Хід: тренер пропонує помінятись місцями тих:

- Хто працює вихователем більше 5-ти років;
- Хто любить куховарити;
- Кому подобається вишивати;
- Хто має гарний настрій;
- У кого карі очі;
- Хто любить свою роботу;
- Хто любить подарунки;
- Кому подобається співати…

6.Самодіагностика. Тест «Як ви поводитесь в конфліктних ситуаціях».

Мета: дати учасникам можливість проаналізувати свою стратегію поведінки у конфліктних ситуаціях.

Хід: тренер зачитує твердження, а учасники дають відповіді на них. Після підрахунку отриманих за відповіді балів, тренер зачитує вголос характеристики типів конфліктних стратегій («Черепаха», «Акула», «Ведмежатко», «Лисиця», «Сова»), і пропонує групове обговорення вражень [Додаток 3].

7. Гра «Чия рука сильніша».

Мета: практично показати, що співпраця краща, ніж конфлікт.

Матеріал: плакат з двома осликами, цукерки, стіл.

Хід: з групи обирають двох бажаючих, і тренер оголошує завдання: необхідно побороти супротивника, як на змаганнях з арм-реслінгу (виявити чия рука сильніша). При цьому ведучий повідомляє, що переможець щоразу

отримуватиме цукерку. Учасникам надають можливість отримати перемогу кілька разів.

Наступний етап – тренер демонструє плакат з двома осликами: через співпрацю обидва ослики отримують бажане – траву. Потім учасникам пропонують знову продовжити змагання, попередньо нагадавши, що для отримання цукерки необхідно покласти руку суперника на стіл.

Через деякий час суперники зрозуміють, що, не чинячи опору, вони можуть просто рухати руками туди-сюди, кладучи їх на стіл. У результаті вони отримують найбільшу кількість цукерок, не прикладаючи зусиль і ліквідовують конфлікт.

Рефлексія:

- Чого вас навчила ця вправа?
- Що ви відчули, коли почали співпрацювати?

8. Підведення підсумків.

Нехай життя дарує щастя й долю,
Душевну щедрість, доброту й любов,
Терпіння, працьовитість, силу й волю,
Поступливість і згоду в усьому!

Додаток 1

1. Конфлікт – це коли…
2. В конфліктній ситуації…
3. Вихователі конфліктують тоді, коли…
4. Для мене конфлікт - …
5. Для оточуючих конфлікт – це…
6. Люди конфліктують тоді…
7. Людині найкраще конфлікт…
8. Із конфліктної ситуації…
9. Конфліктуючі сторони…
10. Конфлікт може…

11. Коли конфлікт виник, то треба…

12. В конфліктній ситуації педагог…

13. Для того, щоб не конфліктувати…

14. Результат конфлікту…

15. Конфлікт загострюється якщо…

Додаток 2

Інформаційне повідомлення « Конфлікт»

Конфлікт з лат. означає «зіткнення», зіткнення протилежно спрямованих, несумісних тенденцій у свідомості окремої людини, в міжособистісних взаємодіях або стосунках індивідів чи груп людей, пов'язане з гострими негативними переживаннями.

В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що містить суперечливі позиції сторін з якогось питання; протилежні завдання чи засоби; розбіжність інтересів, бажань, прагнень опонентів.

Виділяють типові ***причини конфліктів***, які поділяють на:

- ***Об'єктивні*** (зіткнення матеріальних і духовних інтересів, помилки керування, недосконале розроблення правових процедур розв'язання міжособистісних суперечностей, брак значущих для нормальної життєдіяльності людини матеріальних і духовних благ, сформований спосіб життя, що сприяє підвищенню агресії людини).
- ***Суб'єктивні*** (нездатність зрозуміти іншу людину, незбалансована рольова взаємодія, нетерпимість до думок інших, дратівливість, гостре сприйняття зауважень та порад, неврівноваженість характеру, егоїзм, прагнення до лідерства, прискіпливість, схильність до пліток).

Коли людина знаходиться у конфліктній ситуації, то для її розв'язання діє за власним, індивідуальним стилем. Як правило, це одна з нижченаведених стратегій:

✔ *Уникнення*. Людина відмовляється від власних інтересів, але й не приймає позицію протилежної сторони. Бажано застосовувати: коли

необхідно послабити напругу, результат для вас не дуже важливий, потрібно заощадити час, ситуація дуже складна, і ви в ній не компетентні, конфлікт може розв'язатися з часом сам.

- ✔ *Пристосування*. Мінімальне врахування власних інтересів і максимальне задоволення інтересів протилежної сторони. Бажано застосовувати : коли у вас мало шансів перемогти, результат набагато важливіший для іншої сторони, ніж для вас.
- ✔ *Конкуренція*. Власні цілі ставляться вище від інтересів інших та взаємин з ними. Бажано застосовувати тоді, коли критична ситуація вимагає миттєвого рішення, вам дуже важливий результат, ви повинні повести за собою інших.
- ✔ *Компроміс*. Часткове задоволення домагань і прагнень обох сторін. Якщо обидві сторони мають однаковий статус і протилежні інтереси, то такий спосіб розв'язання конфлікту буде найефективнішим.
- ✔ *Співпраця*. Задоволення інтересів обох сторін через спільні дії. Доцільно використовувати коли з іншою стороною у вас тісні довготривалі стосунки, є достатньо часу на майбутні плани , ви хочете вислухати один одного та пояснити свої інтереси.

Двовимірна модель регуляції конфліктів



Додаток 3

ТЕСТ Як ви поводитесь у конфліктних ситуаціях?

Якщо у мене конфлікт з іншою людиною, то я	*Позначка про погодження з твердженням*	*Типи конфліктної стратегії*
йду геть		А
образливо висловлююсь		Б
можу вдарити або штовхнути цю людину		Б
надаю можливість вирішити проблему		Г
хизуюсь перед іншими		Г
твердо стою на своєму		Б
роблю спробу зрозуміти точку зору цієї людини		Д
уникаю цієї людини		А
намагаюся не вразити почуттів цієї людини		В
сперечаюся з цією людиною		Г
йду на компроміс з цією людиною		Д
йду мовчки, образившись		А
не надаю значення конфлікту		В
обговорюю проблему з іншою (сторонньою) людиною		Г
намагаюсь знайти рішення		Д
поступаюсь цій людині		А
інколи жертвую своїми цілями заради збереження гармонії у стосунках		В
намагаюся розв’язувати конфлікт, виходячи із засад співпраці		Д
я поступаюся, якщо для мене важливі стосунки з цією людиною		В
накидаюся на цю людину з кулаками		Б

Типи конфліктних стратегій:

А – тип «Черепаха»: стратегія уникнення від розв’язання конфлікту (так зване ховання під панциром), внаслідок чого конфлікт може набути затяжного характеру.

Б – тип «Акула»: силова стратегія, орієнтація на результат, тобто розв’язання конфлікту на свою користь, незважаючи на засоби, що застосовуються.

В – тип «Ведмежатко»: стратегія згладжування гострих кутів, орієнтація на підтримку гарних стосунків зі сторонами, не рідко відмова від власних переконань.

Г – тип Лисиця»: стратегія гнучкості та пристосування для отримання найкращих результатів для себе.

Д – тип «Сова»: мудре, конструктивне розв'язання конфлікту, засноване на співробітництві, намаганні знайти рішення, що задовольняє всіх учасників.

Заняття №7. «Розвиток емоційного інтелекту педагогів»

Мета: підвищення рівня поінформованості учасників тренінгу з даної проблеми; формування навичок конструктивного реагування під час виникнення психотравмуючих ситуацій та в ситуаціях щоденної взаємодії з соціумом.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Кольорові маркери.
- Папір формату А-1, А-4.
- Бейджики.
- Ручки.

Допоміжні матеріали:

- Роздатковий матеріал до вправи «Метафора».
- «Корони» з характеристиками емоційного стану для вправи «Ярлики».
- Інформаційне повідомлення «Емоційний інтелект».
- Допоміжний матеріал до вправи «Почуй мене…».
- Текст притчі «Світ такий, яким ти його бачиш».

1. Вправа знайомство «Метафора».

Мета: зняття емоційного напруження, сприяння ближчому знайомству.

Хід: Учасникам роздають початок фрази, яку необхідно закінчити характеризуючи себе [Додаток 1].

2. Вправа «Ярлики».

Мета: актуалізувати особисте сприйняття емоційного стану інших.

Хід: Учасникам роздають «корони» [Додаток 2]. На кожній написана характеристика певного емоційного стану. Тренеру необхідно прикріпити «корону» на голову учасника так, щоб він не бачив, що написано на його короні. Усім учасникам пропонують обговорення проблеми покарання у вихованні дітей, у якому беруть участь і власники «корон», і всі присутні, та намагаються вести себе згідно з написами на «коронах» по відношенню до «граючих» колег

(використовуючи жести, міміку, звернення). Учасники з «коронами» повинні здогадатися, який у них ярлик.

Ведучий ініціює обговорення ситуації, почуттів учасників, які грали в «коронах», пропонує розповісти , як учасники здогадались про свій «ярлик», чи комфортно було спілкуватися з іншими, маючи «корону».

Ведучий зосереджує увагу групи на тому, що дуже часто ми вішаємо «ярлики» чи «корони» людям, присвоюючи невластиві для них почуття та емоції лише через те, що не розуміємо, що насправді відчуває людина, і не вміємо висловлювати власні почуття. Наголошує, що розвиток емоційного інтелекту в рази підвищує ефективність людини в різних соціальних сферах і здатність відчувати себе щасливим.

3. Інформаційне повідомлення «Емоційний інтелект» [Додаток 3].

4. Вправа «Колючки образ».

Мета: дати можливість учасникам усвідомити, наскільки багато людських стосунків руйнується чи то псується через невміння чи небажання людей висловлювати власні емоції і намагатися зрозуміти емоції інших.

Хід: Учасникам пропонується за деякий час пригадати, сформувати і записати на окремих листках давні затаєні образи, пов’язані з «недомовками», які їх найбільш тривожать, а також записати почуття, які викликали ці образи. Після цього всі записки потрібно зім’яти і зробити з них «колючки», зробивши декілька таких колючок. Усі ці колючки потрібно сховати під одяг так, щоб вони торкались безпосередньо до шкіри. Ведучий пропонує ще раз відчути на собі всі ці образи і переживання, відчути, який вони створюють дискомфорт. Потім учасникам пропонується встати і походити по залі, щоб зустрітись з такими ж ображеними людьми. При зустрічі учасникам необхідно запитати, яку образу кожен з них в собі носить, відповісти «я ображалась на …, а зараз я відкидаю свою образу на …» і викинути всі образи в корзину. Після закінчення вправи психолог ініціює групове обговорення почуттів, які виникли при виконанні вправи, підводячи учасників до висновку про необхідність їх висловлювання та обговорення для покращення стосунків із оточенням.

5. Вправа «Рольова гімнастика».

Мета: дати можливість учасникам усвідомити важливість емоційного забарвлення мови, умінь правильно передавати власні емоції та розуміти емоції інших.

Хід: Психолог пропонує учасникам по черзі вимовити фразу

«Не варто виховувати ваших дітей – вони все одно стануть схожими на вас, виховуйте себе!»

відповідно до заданого емоційного забарвлення:

Агресивно Сумно Розчаровано Невпевнено Радісно

Байдуже Здивовано Захоплено З іронією Образливо

Після закінчення вправи психолог, підводячи підсумок наголошує на тому, як вплинула інтонація мовця на сприйняття слухачами змісту прочитаного.

6.Вправа «Влада».

Мета: вправляння учасників у різних підходах до досягнення власних цілей.

Хід: проводиться у два етапи.

1 етап. Учасникам, поділеним попарно, дають один аркуш на двох. Кожен з учасників повинен докласти досить фізичних і розумових зусиль, ораторських здібностей та інших засобів впливу на суперника, щоб відібрати папір собі. Зауваження – аркуш можна взяти тільки однією рукою!

Висновок – кожен думав у цій ситуації про себе, а тепер слід подумати і про іншого.

2 етап. Тепер учасники ставлять аркуш на підлогу і по команді всі повинні стати разом на папір (одночасно і усіма 4-ма ногами).

Висновок – зараз ви виконали це завдання, не завдяки силі кожного окремо, а об’єднавши зусилля, зуміли знайти спосіб розв’язання проблеми у процесі розуміння іншого і усвідомлення власних помилок.

7. Вправа «Почуй мене…».

Мета: навчитися ефективно взаємодіяти та досягти взаєморозуміння при відсутності зорового контакту, налагоджуючи співпрацю за допомогою вербальної комунікації.

Допоміжний матеріал містить 2 деталі:

1) малюнок фігури-шестикутника, поділеної на сегменти;

2) частини фігури-шестикутника, розрізаної на сегменти [Додаток 4].

Хід: Учасники гри діляться на пари. Кожна пара сідає на стільці спинами один до одного. Ведучий зачитує інструкцію: «До вашої уваги пропонується вправа «Почуй мене …». Для її виконання кожна пара учасників отримає робочий комплект матеріалів. Ті учасники, що сидять обличчям до мене, отримають частини певного малюнка. Учасники, повернуті спинами до мене, отримують цей малюнок.

Завдання для кожної пари: розмовляючи між собою, але не дивлячись один на одного, учасники повинні організувати роботу своєї пари так, щоб той, у кого частини малюнка, зміг його повністю відтворити ,не маючи перед собою зразка.

Після закінчення виконання завдання ведучий наголошує на важливості зорового контакту між партнерами під час вправи і на важливості вмінь налагодити емоційний контакт для комфортної і злагодженої роботи.

Підведення підсумків тренінгу, групове обговорення набутого досвіду «Світ такий, яким ти його бачиш» *притча* (*За О. Літковською)* [Додаток 5].

Додаток 1

Роздатковий матеріал до вправи «Метафора».

Я – музика… Я – подарунок … Я ніби мураха ,коли…

Я – світлячок… Я – цікава книжка…Я стаю кактусом, коли…

Я – склянка води…Я – чудова квітка… Я можу бути сонечком…

Я – скарбничка… Я – вогонь… Я почуваюся скелею…

Я – стежина… Я ніби птах… Я можу бути вітерцем, тому що…

Додаток 2

«Корони» з характеристиками емоційного стану для вправи «Ярлики».

- Агресивний – остерігайтеся мене, поступайтесь мені місцем.
- Сумний – зі мною не цікаво.
- Радісний – жартуйте і дружіть зі мною.
- Боязкий – уникайте зорового контакту зі мною.
- Замкнутий і мовчазний – ігноруйте мене.
- Зухвалий – вказуйте мені на «моє місце».
- Спокійний, розважливий – уважно слухайте мене

Додаток 3

Інформаційне повідомлення «Емоційний інтелект».

Що ж таке емоційний інтелект? Емоційний інтелект (ЕІ) можна описати як нашу здатність визначати, розуміти, використовувати й керувати власними емоціями соціально прийнятним чином, що дозволяє ефективно спілкуватись, вирішувати проблеми, знижувати рівень стресу та проявляти емпатію у ставленні до інших людей. ЕІ дає нам інструменти для взаємодії в суспільстві позитивним та емоційно здоровим способом.

Емоційний інтелект можна розглядати як комбінацію чотирьох основних складових:

- ***Самосвідомість*** – здатність ідентифікувати власні емоції й розуміти, як вони впливають на мислення й поведінку. Наприклад, якщо ви ходите по магазинах, і дитина бачить іграшку, яку дуже хоче, але ви кажете їй, що вона може (усього лише) записати її у список своїх бажань, то цим висловлюванням ви сприяєте усвідомленню дитиною свого великого засмучення, що може підштовхнути її до неприйнятного бажання зірватись і влаштувати істерику.
- ***Самоконтроль*** (уміння керувати собою) – це здатність контролювати поведінку, яка викликана емоціями, прийнятним і продуктивним способом. Дитина повинна вміти контролювати свою поведінку відповідним чином і не доводити справу до емоційного зриву.

- ***Соціальне розуміння й міжособистісний інтелект*** – здатність сприймати й розуміти емоційні потреби інших людей на основі як вербальних, так і невербальних сигналів і вміння співпереживати й визнавати соціальну ієрархію. Іншими словами, опиняючись у соціальній ситуації – на дитячому майданчику, у класі, у гостях, – дитина повинна вміти розпізнавати емоції іншої дитини на основі її невербальних сигналів і визначати, запрошує дитина до взаємодії чи намагається уникнути її.
- ***Соціальна відповідальність та управління взаєминами*** – здатність ефективно спілкуватися, взаємодіяти з іншими людьми емоційно прийнятним способом. Інакше кажучи, дитина добре вихована та взаємодіє належним чином з іншими дітьми в різних обставинах.

Чому так важливо виховувати в дітях емоційний інтелект.

Емоції – це те, що пов’язує нас. Дати дитині набір здорових навичок для соціального й емоційного навчання так само важливо, як і забезпечити її здоровим харчуванням. Найдивовижніше полягає в тому, що добре розвинений емоційний інтелект полегшує батькам завдання виховання дітей! Подумайте про це, адже хороше виховання залежить від оптимального спілкування, а емоції є його невід’ємною частиною.

Високий EQ допомагає дітям краще вчитись, вирішувати проблеми й розвивати позитивні соціальні стосунки. Батьки отримують не меншу користь, розвиваючи здатність оцінювати свій рівень емоційного інтелекту, який їм важливо демонструвати своїм дітям на власному прикладі.

Розвиток емоційного інтелекту вимагає зусиль усієї родини та призводить до помітних позитивних результатів.

- ***Соціальне зростання й розвиток*** – дитина з добре розвиненим емоційним інтелектом уміє краще орієнтуватись у соціальних хитросплетіннях навколишнього світу. Варто врахувати, що сучасні діти ростуть у високотехнологічних умовах. Взаємодія в соціальних мережах

не рівноцінна живому соціальному спілкуванню, і чим більша залежність людини від технологій, тим менше часу в неї залишається на взаємодії з іншими людьми. Батьки повинні допомагати дітям дотримуватись балансу між часом, проведеним у світі високих технологій, і часом у взаємодії зі своїми однолітками й дорослими людьми.

- ***Успіхи в навчанні*** – одна зі складових високого EQ – це здатність керувати або контролювати власну поведінку, викликану певними емоціями. Це дає дитині право вибору, можливість вибирати належну поведінку замість недоречної. Вибір дає дитині відчуття контролю над своїм світом, що в результаті призводить до підвищення впевненості в собі. Почуття впевненості в собі призводить до кращої шкільної успішності.
- ***Краща динаміка сімейних стосунків*** – чому дитина, яка демонструє зразкову поведінку у дитсадку, часто така «важка» вдома? Діти поводяться відповідно до наших очікувань від них. Зростання їх самосвідомості щодо власних думок, почуттів і поведінки призводить до кращого самоконтролю й соціальної обізнаності. Дитина, яка стурбована приборкуванням та гармонізацією своїх емоцій, має менше поведінкових проблем.
- ***Фізичне та емоційне здоров'я*** – дитинство не позбавлене від стресів. Дітям доводиться орієнтуватись в усе більш складному світі, де правила постійно змінюються. Стресовий стан позначається на здоров'ї та благополуччі, а залишений без уваги, він може негативно впливати на імунітет, артеріальний тиск, рівень тривожності й депресії дитини. Удосконалення емоційного інтелекту допомагає дітям розвинути здорове почуття самосвідомості й цілі. У міру зростання рівня впевненості в собі підвищується й життєстійкість. Діти менше піддаються безпричинним тривогам і розчаруванням, більше схильні налагоджувати здорові взаємини з іншими людьми.

Способи розвитку емоційного інтелекту в дітей

Отже, що ми можемо зробити, щоб розвинути емоційний інтелект наших дітей? Далі пропонуються кілька відповідних способів.

1. Визнайте почуття – дайте знати дитині, що ви розумієте, що вона відчуває себе засмученою, розгубленою, сердитою або сумною. Не засуджуйте ці почуття, просто розпізнавайте, озвучуйте та приймайте їх. Іноді це вся допомога, яка необхідна дитині для того, щоб впоратися зі своїми емоціями. Це також навчить її розпізнавати подібні почуття, коли вони виникнуть знову.

2. Давайте визначення емоціям – підкажіть дитині слова, які допоможуть їй зв'язати почуття з певною назвою. Почніть із простих почуттів, таких як радість, печаль, гнів і в міру дорослішання дитини переходьте до більш складних емоцій, таких як розчарування тощо.

3. Будьте присутні – це складне завдання. У нашому багатоцільовому світі стає все важче приділяти безроздільну увагу іншій людині. Проте присутність батьків має вирішальне значення для розвитку емоційного інтелекту дитини. Присутність означає повне зосередження уваги на іншій людині. Це означає, що не можна розмовляти з дитиною й паралельно перевіряти електронну пошту, не можна проводити виховні бесіди з донькою в продуктовому магазині. Взагалі нічого поганого в цьому немає, але такі розмови не повинні замінювати встановлений щоденний корисний час для зв'язку та безпосереднього спілкування. Таке продуктивне спілкування означає для виховання більше, ніж будь-який інший інструмент. Читання також може виявитися чудовим способом «бути присутнім» з дитиною. Історії змушують зосереджувати увагу і батьків, і дитини та призводять до обговорення емоційних переживань персонажів.

4. Рольові ігри – коли дитині складно впоратися з емоціями, такими як гнів, утрата, або ж вона не проявляє емпатії до емоцій інших людей, запропонуйте малюкові рольову гру, у якій кожний з вас буде грати свою роль. Рольові ігри розвивають емпатію й часто є найшвидшим способом розрядити вибухонебезпечну ситуацію. Пам'ятайте про те, що не можна засуджувати дитину. У кінці гри спитайте малюка, чого вона його навчила. Чи змінилось

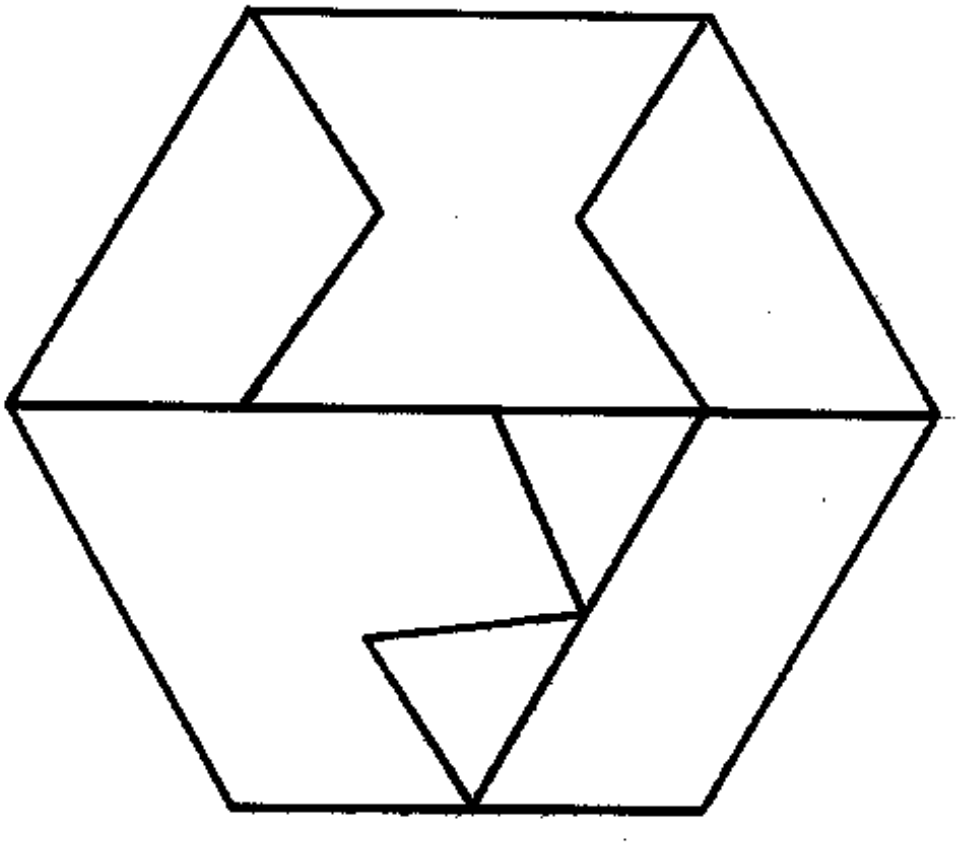
його ставлення до ситуації? Чи полишило його почуття гніву, засмучення, самотності тощо?

5. Творчий розвиток і навички вирішення проблем – схильні до надмірної опіки батьки повинні пам'ятати про те, що не треба поспішати вирішувати всі проблеми замість дитини. Нехай вона намагається шукати рішення самостійно. Творче дослідження й вирішення проблем дозволяє дітям розвивати відчуття верховенства над їхнім власним світом. Вони переживають відчуття «процесу», починають формувати міцну впевненість у собі та внутрішню систему самоконтролю. Творче вирішення проблем дає дітям можливість оцінити свої емоційні реакції на складні ситуації. Заохочуйте дитину придумувати кілька розв'язків одного завдання, щоб розвивати життєстійкість і гнучкість.

6. Прищеплюйте емпатію – як чудовий спосіб виховання емпатії, можна використовувати спілкування із тваринами. У дітей розвинена природна любов до тварин, і завдяки світу мультиплікації малюки наділяють своїх вихованців людськими якостями. Домашня тварина дає дитині можливість спостерігати поведінку, яку вона використовує для вираження своїх потреб. Це чудовий спосіб для дітей, щоби почати розуміти сигнали невербального спілкування.

Додаток 4

Вправа «Почуй мене…».



Додаток 5

«Світ такий, яким ти його бачиш» *(притча).*

До оази прийшов юнак, попив води й запитав у старого, котрий відпочивав біля джерела:

- Які люди тут живуть?

Старий і собі запитав у молодика:

- А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

- Багато егоїстів з лихими помислами, – відповів юнак.

- Таких самих знайдеш і тут, – мовив старий.

Того-таки дня другий юнак підійшов до джерела втамувати спрагу. Помітивши старого, привітався і запитав:

- Які люди мешкають у цьому місці?

Старий у відповідь запитав те саме:

- А які люди живуть там, звідки ти прийшов?

- Чудові! Чесні, гостинні, дружелюбні. Мені боляче було розлучатися з ними.

- Таких самих знайдеш і тут, – запевнив старий.

Чоловік, який чув обидві розмови, поцікавився:

- Як ти міг дати такі різні відповіді на однакові запитання?

На це старий відповів:

- Кожен з нас може бачити тільки те, що несе у своєму серці. Той, хто не знайшов нічого доброго скрізь, де побував, не зможе ніде знайти нічого іншого.

(*За О. Літковською)*

Заняття № 8. «Позитивне мислення як метод профілактики професійного вигорання»

Мета: формування навиків позитивного мислення; уміння бачити позитивні аспекти будь-якої ситуації; створення сприятливої психологічної атмосфери у групі; зняття емоційної напруги; актуалізація методів перетворення негативних думок на позитивні; сприяння формуванню позитивної Я-концепції учасників набуття позитивно-спрямованого життєвого кредо(девізу) учасниками тренінгу.

Обладнання:

- Фліп-чарт.
- Плакат «Правила роботи».
- Кольорові маркери.
- Папір формату А-1, А-4.
- Ручки.

Допоміжні матеріали:

- Текст «Історія для роздумів».
- Картки-завдання для вправи «Перетворення».
- Інформаційний листок «Способи перетворення думок».
- Паперові футболки і написи до Вправи «Девіз».
- Притча «Коло радості».

1.Вправа «Знайомство».

Мета: сприяти саморозкриттю учасників групи.

Хід: тренер пропонує кожному учасникові знайти у себе будь-яку річ, і розповісти групі історію про власника від імені речі. Наприклад: «Я ручка Ірини, знаю її недавно, але можу розповісти про неї…». Вправу доцільно в виконувати сидячи в колі.

2.Історія для роздумів.

Надвечір один селянин сів на порозі своєї скромної хатини, щоб насолодитися прохолодою. Повз його хату пролягала дорога до села. Чоловік, що йшов по ній, побачив селянина і подумав: «Ця людина – взірець лінюха.

Нічого не робить, тільки сидить цілими днями на порозі…». Трохи згодом проходила інша особа і подумала: «Це якийсь джигун. Сидить цілий день і пасе очима жінок, що тут ходять. Напевно чіпляється до них і не дає проходу…». Нарешті йшов до села мандрівник і подумав: «Мабуть, це працьовитий чоловік, трудився цілий день, а тепер сів трохи перепочити». Справді, майже нічого не можемо сказати про селянина, що сидів на порозі своєї хати, проте про трьох перехожих, які йшли до села знаємо: перший – це ледар, другий – особа підозріла, а третій – чоловік працьовитий. Усе, що говориш, свідчить про тебе, особливо, коли твої слова стосуються інших.

3.Вправа «Перетворення».

Мета: сприяти формуванню навиків позитивного мислення, уміння бачити позитивні аспекти будь-якої ситуації.

Хід: тренер налаштовуючи групу на роботу

зачитує поетичні рядки:

Дивились двоє в одне вікно.

Один побачив саме багно,

А інший - листя, дощем умите,

Блакитне небо і перші квіти.

Один побачив, весна давно.

Дивились двоє в одне вікно.

ділить учасників на три групи і пропонує знайти позитив у складних ситуаціях:

1) - сьогодні ви затримались на роботі;
   - ви забули зробити те, що обіцяли своїй колезі;
   - вас затопили сусіди.
2) - у вас був важкий день;
   - адміністрація доручила вам складне завдання, що не входить в коло ваших посадових обов'язків;
   - ваша колега з вами не вітається.
3) - ви невдало провели заняття;
   - старша колега робить вам зауваження, щодо вашого

зовнішнього вигляду;

- вам не повернули позичену книгу.

Групи презентують свої напрацювання.

Рефлексія:

✔ Чи складно було перелаштуватися на позитив?

✔ Чи готові ви до цього?

✔ Як швидко відбувається у вас цей процес?

4.Вправа «Це я…».

Мета: створення сприятливої психологічної атмосфери у групі, зняття емоційної напруги.

Хід: Тренер пропонує учасникам протягом 5-ти хвилин намалювати свій автопортрет лівою рукою, підписати його у довільній формі. Після виконання завдання учасники презентують свою роботу, називаючи своє ім'я і демонструючи «фотографію», яку прикріплюють у «випускному альбомі групи» (на ватмані у куточку кімнати).

Рефлексія:

✔ що ви відчували виконуючи цю вправу?

✔ Які почуття викликало у вас виконання цієї вправи?

5.Вправа «Рукостискання».

Мета: спонукати учасників до осмислення того, що підхід з позиції сили не завжди є найефективнішим засобом спілкування та спонукання людей до зміни поведінки. Підкреслити ефективність позитивної установки на взаємодію членів колективу.

Хід: тренер пропонує учасникам поділитися на пари, стати обличчям один до одного, одному стиснути руку в кулак, і тримати її перед своїм партнером. Тренер повідомляє, що завданням кожної пари є – якомога швидше розтулити кулак. Через 10 секунд тренер зупиняє вправу і констатує, що більшість учасників змушували партнерів розтулити долоню силою, проте, чим більшої сили вони докладали, тим більшим був опір. Тренер запитує , чи застосував хто-небудь інший спосіб, щоб розтулити долоню (наприклад, чемно попросити).

Тренер ініціює обговорення ефективності різних комунікативних навичок, позитивних методів впливу на людей, фокусуючи увагу на корисності дій без примусу.

6. Вправа «Зміни думку про себе».

Мета: актуалізація методів перетворення негативних думок на позитивні, сприяння формуванню позитивної Я-концепції учасників.

Хід: тренер пропонує всім учасникам пригадати і записати свої думки та вислови інших людей в ситуаціях власної невдачі.

Наприклад, я надто поступливий, я надміру довіряю людям…

Тренер демонструє напис на дошці, і пояснює, як негативні думки можуть трансформуватись у позитивні.

Наприклад, я надміру довіряю людям – *негативне висловлювання;*

Я щирий у спілкуванні – *позитивне висловлювання.*

Усім учасникам необхідно дати інформаційний листок і достатньо часу, щоб попрацювати над перетворенням власних фраз [Додаток 1].

За бажанням учасники можуть поділитися своїм досвідом перетворення думок, чи зачитати для групи написані перетворення. Тренер пропонує групі обговорити емоції, що виникали підчас виконання перетворень, визначити що було найважчим, та висловитись щодо того, чи можна скористатися цією інформацією в житті, чи може вона допомагати у кризових ситуаціях.

7. Вправа «Девіз».

Мета: набуття позитивно-спрямованого життєвого кредо (девізу) учасниками тренінгу, налаштування на позитив, створення учасниками символічного «групового фото» на згадку про роботу у тренінговій групі. Хід:

- тренер просить учасників з запропонованих паперових «футболок» обрати собі таку, яка відображає кольором настрій учасник (пропонуються заготовки теплих, яскравих кольорів) [Додаток 2].
- Ведучий спонукає учасників із представлених обрати девіз (життєве кредо) надруковане на смужці паперу яке імпонує кожному з них (пропонуються виключно позитивні, оптимістичні кредо) [Додаток 3].

- Тренер пропонує приклеїти обраний девіз на «футболку», а футболку на ватман («випускний альбом групи») під власною «фотокарткою» так, щоб утворилося цілісне зображення (Я з добрим настроєм, і позитивним життєвим кредо).

8.Підведення підсумків. Притча «Коло радості» [Додаток 4].

Не чекай, щоб хтось інший починав, ти перший маєш почати коло радості. Часто достатньо дуже маленької іскри, щоб вибухнула велика кількість динаміту. Досить іскорки доброти, щедрості й світ почне змінюватися.

Любов – це єдиний скарб, що помножується, це єдиний дар, що росте тоді, коли його роздають.

Любов…Даруй її, розсівай її, спорожнюй свій гаманець, свої кишені … а завтра матимеш більше, ніж сьогодні.

Слова Ісуса Христа : « І як бажаєте , щоб вам чинили люди, чиніть їм і ви так само». (Лк.6,31)

Додаток 1

Інформаційний листок «Способи перетворення думок»

Існує три способи перетворення думок:

1. *Звернення до своїх прав*. Якщо ви думаєте, що ви «не такий», то згадайте що маєте право бути тим, ким ви є.

   Наприклад, я – боягуз – негативне висловлювання;

   Я маю право на власні емоції – позитивне висловлювання.

2. *Звернення до позитивного досвіду на дану тему.*

   Наприклад, я – боягуз – негативне висловлювання;

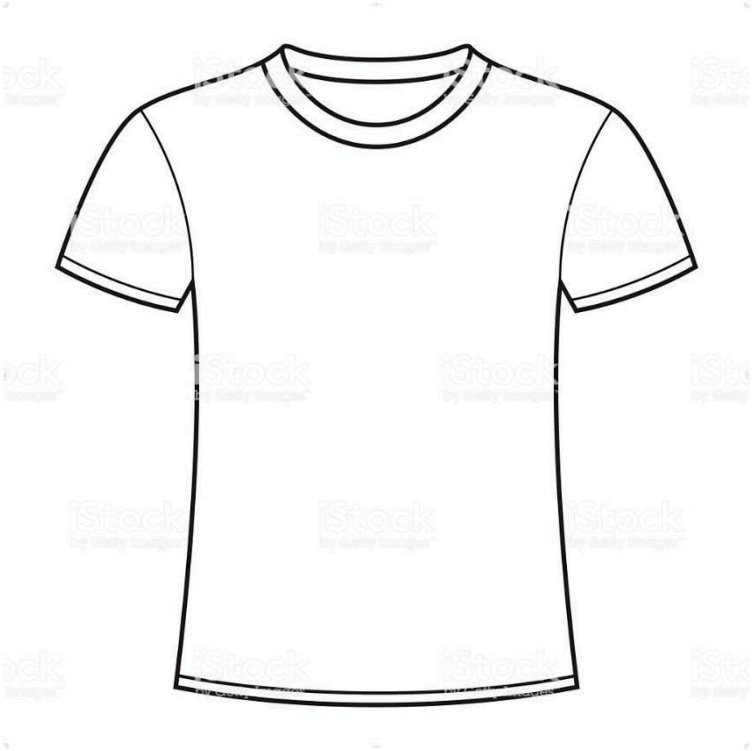
   Є ситуації , в яких я досить рішучий – позитивне висловлювання.

3. *Заміна прикметників.* Можна замінити негативні прикметники, які принижують вас на позитивні так, щоб ваша попередня думка не втратила правдивості.

Наприклад, я – боягуз – негативне висловлювання;

Я не відразу можу зреагувати впевнено – позитивне висловлювання.

Додаток 2



Додаток 3

Все що не вбиває нас –
робить нас сильнішими.

Люби всіх, довіряй обраним,
не роби зла нікому.

Світ належить оптимістам,
песимісти тільки глядачі.

Посміхнись життю,
і воно посміхнеться у відповідь.

Додаток 4

Притча «Коло радості»

Одного дня селянин, який жив неподалік від монастиря, підійшов до його брами й енергійно застукав у неї своєю мозолистою рукою. Коли воротар відчинив, чоловік, усміхаючись, показав йому великий кетяг соковитого винограду:

- Брате – воротарю, – сказав селянин, – знаєте, кому я хочу подарувати цей чудовий виноград?
- Може, настоятелеві або комусь із старших отців монастиря?
- Ні! Вам!
- Мені?! – монах аж почервонів від радості. – Хочете дати його саме мені?
- Авжеж! Ви поводилися зі мною як приятель і завжди допомагали мені, отож хочу, щоб ви поласували цим виноградом.

Монах-воротар поклав виноград на тарілку й поставив її на стіл. Він довго-довго дивився на нього який гарний і смачний виноград! Та ось у ченця майнула думка: «Чому не занести цей кетяг настоятелеві, щоб і його втішити?» Він узяв тарілку з виноградом і поніс до настоятеля.

Настоятель і справді щиро зрадів, але пригадав собі, що в монастирі живе старий та хворий монах, і подумав: «Занесу йому цей виноград, нехай хоч трохи потішиться».

І кетяг винограду потрапив до келії слабосилого ченця. Але на довго він там не затримався. Старець подумав , що виноград, напевно, сподобається кухареві, який увесь день працює, і передав виноград йому.

Але кухар послав його монахові-паламареві, а той поніс виноград наймолодшому братові, котрий вирішив подарувати гроно іншому монахові.

І так від монаха до монаха той виноград знову повернувся до воротаря.

Отак замкнулося коло. *Коло радості*.

Додатки

«Емоційне вигорання педагогів ЗДО»

Семінар-практикум для практичних психологів та педагогів ЗДО

Мета: актуалізувати знання учасників з проблем вигорання педагогів; ознайомити з методами профілактики та запобігання виникнення синдрому «професійного вигорання».

Обладнання: аркуші паперу формату А4, А3, ручки, бейджики, ноутбук, стікери, анкети-смайлики, символічні обличчя доброго і злого педагога, плакат із зображенням злого і веселого педагога, стікери у формі: хмаринки, блискавки, квіточки, серця, сонця, кактуса, пластиковий стакан, шкатулка, друкований роздатковий матеріал.

Вправа «Індіанські племена».

Мета: зняти психологічне напруження, покращити настрій, налаштувати на роботу.

Ви знаєте, що в індіанських племенах було прийнято давати імена, пов'язані з природними явищами. Такі імена часто відбивали суттєву рису (життєву позицію) цієї людини. Наприклад, Бистра Річка, Ясний Вогонь тощо. Придумайте собі таке яскраве ім'я і озвучте його.

Окреслення актуальності проблеми та ознайомлення учасників семінару з правилами роботи групи.

Шановні колеги, я хочу почати нашу сьогоднішню зустріч словами латинського прислів'я: «Світячи іншим, згораю сам» Професії педагогів і психологів належать до так званих хелперських професій (від англ. help – допомагати), оскільки пов'язані з роботою в системі «людина-людина», тривалим спілкуванням, наданням підтримки підопічним, саме для професій такого типу дуже високий ризик психічних і соматичних реакцій на напружені ситуації в роботі.

За Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ) виділяють навіть окремий стан – «професійний стрес», одним із наслідків якого є «синдром професійного вигорання».

Емоції можна назвати одним з основних інструментів педагогів і психологів. Дуже важко протягом багатьох років підтримувати цей інструмент у

робочому стані та зберігати позитивний емоційний діалог з учнями, батьками та колегами.

Тема нашого сьогоднішнього семінару – «емоційне вигорання педагогів». Ви навчитеся самодіагностувати прояви «професійного вигорання» та фактори, які його зумовлюють, вибудовувати стратегію поповнення запасів «емоційного палива».

Щоб наш семінар був ефективним, треба прийняти правила роботи групи. Вони у нас сьогодні зашифровані. Кожному правилу відповідає українське прислів'я. Я представляю їх до вашої уваги, а ви здогадайтеся, що це за правило.

ПРАВИЛА РОБОТИ ГРУПИ:

Прислів'я	**Правила**
Вік живи – вік учись	***Будь відкритий до нових знань, ідей***
Як тут говорити, коли не дають і рота розкрити	***Не перебивай, говори по черзі***
Треба знати, що і де сказати	***Не відхиляйся від теми обговорення***
Не допікай іншим, бо найдуться такі, що й тобі допечуть	***Не критикуй і не засуджуй жодних висловлювань учасників***
Розкажи другу – піде по кругу	***Дотримуйся конфіденційності роботи групи***
Можна жартувати, можна й діло робити	***Працюй у доброму гуморі***

Якщо у вас немає ніяких доповнень чи заперечень, то приймаємо ці правила роботи.

Вправа «Очікування».

Мета: визначити очікування учасників.

Я пропоную вам на символічних анкетах-смайликах написати свої очікування від семінару і поки що тимчасово зберегти їх у себе до закінчення семінару.

Міні-лекція «Емоційне вигорання педагогів».

Професія педагога висуває серйозні вимоги до емоційної складової його особистості. Наявність емоційного напруження особливо яскраво проявляється у молодих вихователів. Напружені ситуації педагогічної діяльності викликають у них неадекватність в оцінюванні того, що відбувається, а імпульсивні дії щодо дітей, сприяють формуванню таких особистісних рис, як безініціативність, пасивність, відчуття власної професійної непридатності. Емоційні стани, що переживаються, часто супроводжуються яскраво вираженими вегетативними реакціями: тремором рук, помітними змінами в міміці й тонусі обличчя, прискореним серцебиттям. Це негативно позначається на самопочутті педагога, спричиняє сильне перевтомлення, зниження працездатності.

В окремих випадках емоційне напруження досягає критичного моменту, коли вихователь втрачає самовладання і вдається до пасивно-захисних (сльози) або агресивних (окрики, нервове ходіння по групі, різкий стукіт по столу та ін.) проявів. Подібні емоційні реакції присутні, на жаль, і в діяльності досвідчених педагогів, коли переважають способи розрядки емоцій на робочому місці, що робить таких вихователів практично професійно непридатними.

Вихователь у своїй діяльності повинен прагнути до успішного розв’язання поставлених перед ним завдань, незалежно від негативних чинників, що впливають на нього, зберігати самовладання і залишатися для дітей прикладом в особистісному плані. Проте зовнішня заборона емоцій, коли всередині відбувається бурхливий емоційний процес, не сприяє заспокоєнню, а навпаки, підвищує емоційне напруження і негативно позначається на стані здоров’я.

В останні 20 років інтерес дослідників привертає специфічний вид професійного захворювання – синдром емоційного вигорання. Як було сказано вище, у наш час емоційне вигорання розуміють як механізм психологічного

захисту, вироблений людиною у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на дії, що травмують психіку.

Емоційне вигорання є набутою професійною поведінкою, що дозволяє людині економно дозувати і витрачати енергетичні й емоційні ресурси. Тому слід серйозно замислитися про охорону здоров'я вихователя, його професійне довголіття. Професійна допомога при емоційному вигоранні припускає застосування лікарських препаратів і різних видів психотерапії. Проте педагогу в більшості випадків потрібна не медична допомога, а соціально-психологічна – з вироблення необхідних якостей і навичок, спрямованих на збереження емоційних резервів організму.

Про наявність великої кількості стресорів у педагогічній діяльності говорять вже давно як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Професія педагога насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутина тощо. Прояви стресу в роботі педагога різноманітні й численні. Серед найбільш поширених можна вирізнити такі, як: фрустрованість, підвищена тривожність, дратівливість, виснаженість.

Професія педагога – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності.

«Синдром професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г.Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження) «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження. Педагоги працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «людина-людина» за таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо «педагог реагує адекватним, адаптивним чином, він більш успішно й ефективно діє та підвищує

свою функціональну активність і впевненість, у той час, як дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання». «Вигорання» – це не просто результат стресу, а наслідок некерованого стресу.

Отже, синдром «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень показали, що «професійне вигорання» можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, виникла необхідність у систематизації наукових дослідженнях цього синдрому.

Термін «професійне вигорання» з'явився у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно завантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це – люди, які працюють у системі «людина-людина»: педагоги, лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, тощо.

Американські дослідники К. Маслач і С. Джексон розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Г. Роберте класифікує вищенаведені симптоми як:

1) зміни у поведінці;

2) зміни в мисленні;

3) зміни у почуттях;

4) зміни в здоров'ї.

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, різкі прояви гніву, дратівливість,

загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною, зосередженість увагу на деталях. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великого загрозою для вже виснаженої особистості. Педагог, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. Синдром емоційного вигорання – найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми: вчителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, лікарів, медичних сестер, журналістів, політиків, пожежників, рятувальників і так далі, – всіх, чия діяльність неможлива без спілкування. Невипадково, перший дослідник цього явища К.Маслач, назвала свою книгу «Емоційне згорання – плата за співчуття».

Причини «синдрому вигорання»:

• напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег;

• недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій;

• одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи;

• вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва;

• зверхність у ставленні до вихователів;

• робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар’єру;

• невмотивованість вихованців, результати роботи з якими «непомітні»;

• невирішені особистісні конфлікти.

Для вихователів, як правило, визначаються три чинники, які відіграють суттєву роль в «емоційному вигоранні»: особистісний, рольовий і організаційний. Якщо робота оцінюється як незначуща у власних очах, то синдром розвивається швидше (необхідно усвідомлювати важливість і вирішальність власного місця у процесі становлення особистості вихованця). На емоційний стан педагогів впливають як психологічний клімат у колективі, так і, адміністративний вплив. Якщо адміністрація забезпечує працівникам можливість професійного зростання, підтримує, чітко розподіляє обов’язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера.

Основними труднощами в діяльності педагога є емоційне напруження та страхи, що досить часто викликають стан стресу.

Ознаки стресового напруження (за Шеффером):

• неможливість зосередитися на чому-небудь;

• занадто часті помилки в роботі;

• погіршення пам’яті;

• почуття втоми, що виникає занадто часто;

• дуже швидке мовлення; думки, що часто «вивіюються»;

• часті болі, не спричинені фізичними проблемами;

• підвищена збудливість;

• робота не приносить радості;

• утрата почуття гумору;

• пристрасть до спиртного;

• постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі;

• неможливість вчасно закінчити роботу.

Основна психологічна проблема в діяльності педагогів – це постійний стан напруженості, пов’язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Психологічні дослідження засвідчили, що стан готовності до педагогічної діяльності містить кілька компонентів:

• інтелектуальний – розуміння завдань, обов'язків, знання засобів досягнення мети, прогноз діяльності;

• емоційний – упевненість в успіху, наснага, почуття відповідальності;

• мотиваційний – інтерес, прагнення домогтись успіху, потреба успішно виконати поставлене завдання;

• вольовий – мобілізація сил, зосередженість на завданні, відволікання од перешкод, подолання сумнівів.

Складові та стадії синдрому вигорання (згідно моделі К. Маслач та С.Джексон).

Синдром вигорання включає в себе три основні складові:

1) емоційну виснаженість;

2) деперсоналізацію (цинізм);

3) редукцію професійних досягнень.

Під *емоційною виснаженістю* розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою. *Деперсоналізація* передбачає цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, з якими працюють. *Редукція професійних досягнень* – виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній.

Синдром професійного вигорання розвивається поступово. Він проходить *три стадії* (К. Маслач, 1982):

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили

нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три-п’ять років.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п’ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо вкінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон, без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п’яти до п’ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам’яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.

Заключна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

Симптоми професійного вигорання

До першої групи відносять *психофізичні симптоми*:

- відчуття постійної втоми не тільки ввечері, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;

- зниження сприйнятливості і реактивності у зв'язку зі змінами зовнішнього середовища (відсутність реакції зацікавленості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію);
- загальна астенізація (слабкість, зниження активності та енергійності, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- частий безпричинний головний біль; постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння;
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;
- помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

Друга група об'єднує *соціально-психологічні симптоми*:
- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, замкнення у собі);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);
- відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся»;
- загальна негативна настанова на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

Третя група – *поведінкові симптоми*:
- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її – все важче і важче;

- співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи);

- постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить;

- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «зациклення» на дрібних деталях, не відповідна до службових вимог витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;

- дистанціювання від співробітників підвищення неадекватної критичності.

Методичні рекомендації щодо подолання педагогічними працівниками «емоційного вигорання».

Педагоги повинні намагатися самостійно дбати про своє здоров'я, щоб воно не нашкодило професійній працездатності. Для зняття напруги і укріплення витримки необхідно дотримуватися наступних рекомендацій.

У знятті зайвого емоційного напруження в професійній діяльності вихователя чільне місце посідає систематична робота з підвищення рівня його емоційної культури. Найважливішими показниками емоційної культури вихователя є високий рівень розвитку емоційної стійкості, емпатії та емоційної гнучкості педагога.

Високий рівень емоційної стійкості дозволяє протистояти розвитку синдрому емоційного вигорання й емоційного напруження в професійній діяльності. Проте вихователеві, який постійно співпрацює з дітьми в педагогічному процесі, окрім емоційної стійкості необхідна емоційна чуйність, рухливість, артистизм, тобто емоційна гнучкість, що визначається як оптимальне (гармонійне) поєднання емоційної експресивності (чуйності) й емоційної стійкості педагога. Під емоційною експресивністю розуміється виразність, закладена в рухах, жестах, ході, міміці, мовленні. Для педагога важливо знати і помічати особливості власної експресії: свободу чи обмеженість рухів, скупість чи відвертість жестів, одноманітність чи гнучкість інтонацій тощо.

Міміка педагога повинна бути рухомою, різноманітною та динамічною. Злість, ненависть, роздратування, презирство не можуть ставати змістом мімічного образу, оскільки негайно набувають свого продовження в міміці дітей. Їм передаються стани настороженості, агресивності, емоційної неврівноваженості. Діти люблять людей з доброзичливим виразом обличчя, високим рівнем зовнішньої емоційності. Експресивно виражена доброзичливість, щира й відкрита усмішка сприяє діалогу, встановленню контакту з дитиною. Емоційна гнучкість здатна пожвавити справжні емоції, контролювати негативні, сприяти гнучкості поведінки, нестандартності, творчості. Ця якість особистості також називається динамізмом. Вона має принципове значення для професійної діяльності вихователя ДНЗ.

Емоційна культура відображає рівень професійної майстерності, емоційну зрілість особистості і впливає на імідж педагога. У ньому повинні бути присутніми педагогічний такт, самоконтроль емоційного стану і зовнішньої експресії, емпатичні якості особистості. У результаті позитивного, емпатійного ставлення з боку вихователя й активного прояву цього ставлення відбувається підвищення самооцінки дитини, а також профілактика конфліктних ситуацій і стресових станів вихователя і дитини в процесі педагогічної діяльності.

Вправа «Колесо життя».

Мета: формувати адекватне розуміння поведінки педагога з симптомами емоційного вигорання при взаємодії з оточуючими.

Ситуації для обговорення:

1) Придумайте і продемонструйте поведінку педагога з синдромом професійного вигорання при взаємодії з батьками.

2) Придумайте і продемонструйте поведінку педагога з синдромом професійного вигорання при взаємодії з колегами.

3) Придумайте і продемонструйте поведінку педагога з синдромом професійного вигорання при взаємодії з дитиною.

4) Придумайте і продемонструйте поведінку педагога з синдромом професійного вигорання при взаємодії з власною сім’єю.

«Притча про двох мандрівників».

Двох мандрівників мучила спрага, і нарешті, дістався до поселення, вони отримали по півсклянки води.

Один із подорожніх сприйняв, що склянка наполовину повна, подякував і залишився задоволений.

Інший же сприйняв, що склянка наполовину порожня, й образився, що йому не налили повну склянку.

***Підсумок**:* кожній людині важливо навчитися звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячним за них.

Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?».

- Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація?
- Які висновки я маю з неї зробити?
- Чого я повинен у цій ситуації навчитися?

Вправа «Полярність».

Мета: актуалізувати знання педагогів про професійні якості.

Обладнання: плакат із зображенням злого і веселого педагога, стікери у формі: хмаринки, блискавки, квіточки, серця, сонця, кактуса.

Педагоги діляться на 4 групи (за фруктами). Кожній групі дається певне завдання:

1. Напишіть риси характеру педагога, які заважають у роботі.
2. Напишіть риси характеру педагога, які сприяють ефективній роботі.
3. Напишіть риси характеру, які з'являються у людини, яка працює педагогом.
4. Педагогом не може бути людина, яка…

Зачитування і обговорення написаного.

Вправа «Стаканчик».

Мета: вироблення психотехнік видозміни, послаблення стресових переживань.

Ведучий кладе на долоню м’який стаканчик і говорить учасникам: «Уявіть, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите».

Протягом кількох хвилин у кімнаті тиша, раптом ведучий зминає цей стаканчик. Потім ведеться робота з емоційними реакціями, які виникли в учасників групи. Важливо обговорити, що відчули учасники і що їм захотілося зробити. Можливе проведення паралелей переживань «тут-і-тепер» на ситуації спілкування.

Рефлексія:

- Коли виникають такі почуття?
- Хто ними керує?
- Куди вони зникають потім?

Завершальні слова ведучого цієї вправи можуть бути такими: «Те, що ви зараз пережили, – це реальний стрес, це реальне напруження, і те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми».

Вправа «Рука допомоги».

***Мета*:** актуалізація методів допомоги колегам, що перебувають у стані стресу.

Тренер просить учасників обвести свою прикладену до аркуша паперу руку і на одному з пальців написати чим вони могли би допомогти своїй колезі, яка перебуває у стані стресу. Символічну «руку допомоги» передають по колу, в результаті чого кожен з учасників отримує список методів виходу з стресової ситуації за допомогою друзів та колег. За бажанням учасники зачитують свій отриманий список методів.

В кінці вправи, тренер пропонує кожному з учасників витягнути зі шкатулки один із способів боротьби з емоційним вигоранням запропоновані ним.

Релаксація. **Притча «Мудрість батьків».**

Приходить до батька молода дівчина і говорить:

- Тату, я втомилася, у мене таке важке життя, так багато проблем, я весь час пливу проти течії, у мене немає більше сил… Що мені робити?

Замість відповіді батько поставив на вогонь три однакових каструлі з водою, в одну кинув моркву, в іншу поклав яйце, а в третю насипав зерна кави. Через деякий час він вийняв із води моркву та яйце і налив у чашку кави з третьої каструлі.

- Що змінилося? – запитав він свою дочку.

- Яйце і морква зварилися, а зерна кави розчинилися у воді, - відповіла вона.

- Ні, доню моя, це лише поверхневий погляд на речі. Подивися: тверда морква, побувавши в окропі, стала м'якою і піддатливою. Крихке і рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, а змінили свою структуру під впливом однакових несприятливих обставин – окропу. Так і люди: сильні зовні можуть розклеїтись і стати слабкими там, де крихкі й ніжні лише тверднуть і зміцнюються…

- А кава? – запитала дочка.

- О! Це найцікавіше! Зерна кави повністю розчинилися в новому ворожому середовищі і змінили його – перетворили окріп на прекрасний ароматний напій. Є особливі люди, які не змінюються в силу обставин – вони змінюють самі обставини і перетворюють їх на щось нове й прекрасне, отримуючи користь і знання в такій ситуації.

Підведення підсумків.

Повернімося до наших очікувань. Зараз ви висловите свої почуття, враження від роботи в семінарі, визначите з яким настроєм завершуєте нашу сьогоднішню зустріч, зачитаєте нам свої очікування і якщо вони справдилися прикріпите їх у центрі сніжинки. Якщо ж ні – за межами сніжинки.

Таким чином, ця символічна сніжинка – це кожен з вас. Так як збагатилася наша велика сніжинка, так само збагатилися ви новими знаннями,

щодо даної теми. Ви здобули ті знання, навики, які допоможуть вам самодіагностувати появу емоційного вигорання, та шукати його причини.

Шановні колеги, наш мозок продукує думки, які мають величезний потенціал. Ця енергія здатна впливати на наше здоров'я. Що інтенсивніша думка, то більша енергія. Існують оптимістичні позитивні думки, які додають натхнення, наснаги до життя, але думки насичені страхом, ненавистю, злістю, мають велику руйнівну силу, підривають наше здоров'я. Тому ввечері, умиваючись, «змивайте» свої емоції й почуття, очищайте свої думки від негативу, намагайтесь розвинути в них світлий, позитивний аспект.

Подивіться на себе у дзеркало й усміхніться – це приємно! Даруйте усмішку іншим людям хай вона освітлює і збагачує життя всіх, хто її бачить. Щасти вам!

«Легенда про життя».

Задумалися люди: «Що є життя?» Одні кажуть: «Це очікування: батьки очікують на дітей, діти очікують канікул, свят…»

Інші кажуть: «Це мандрівка. Щодня ми здійснюємо багато мандрівок: до школи, на роботу, до друзів, на відпочинок…»

Прийшли до мудреця, щоб їх розсудив. А він каже: «Життя – це мандрівка в очікуванні мети».

Хай у кожного з вас буде мета! Докладайте якомога більше зусиль, аби її здійснити.

«Лабіринти емоцій»

Психологічний квест

Квест дозволяє розвивати активне пізнання, сприяє розвитку мислення, допомагає долати проблеми та труднощі, а саме: вирішити, розплутати, придумати, уміти застосовувати свої знання на практиці у нестандартних ситуаціях, тобто актуалізувати знання, вчить мислити логічно, розвиває інтерактивні здібності.

Ігрові етапи квесту дозволяють спільно пережити емоційні сплески, що психологічно зближує учасників, викликають масу позитивних емоцій і радісних спогадів, сприяють розвитку комунікабельності, а також, інтелектуальні етапи розвивають ерудицію і виявляють спритність. Психологічний квест – це те саме, однак з завданнями психологічного наповнення.

План проведення заходу:

13:00 – 13:15 – Привітання учасників

13:15 – 13:30 – Мультимедійна презентація роботи творчої групи

13:30 – 15:00 – Квест на території ДНЗ

15:00 – 15:30 – Підведення підсумків

Наш квест буде таким:

За способом пересування – пішохідним;

За складністю пошуку – легким;

За місцем проведення – на відкритому повітрі;

За типом завдань – інтелектуально-пошуковим;

За розташуванням – огорожена територія ДНЗ №4.

Мета квесту: Активізація розумової діяльності шляхом створення спеціальних умов для виконання завдань, які потребують достатньої свідомості й зрілості, здатності до подолання спеціально створених перешкод; формування стійкого

інтересу до розвитку емоційної сфери; розвиток універсальних форм розумової діяльності (аналіз, синтез, індукція, порівняння, систематизація тощо).

Завдання даного квесту:

- Активізація знань з теми «Емоційна сфера дошкільника»;
- Покращення загальної ерудиції, винахідливості, витривалості, спостережливості та фізичної форми.
- Пізнання один одного в умовах необхідності прийняття швидких рішень;
- Виявлення прихованих якостей учасників, потенційних лідерів, інтелектуалів, логістів, які вміють прорахувати ситуацію на декілька ходів вперед;
- Розвиток логічного мислення, інтуїції, вміння швидко знаходити вихід із складної ситуації, знаходити спільну мову з різними людьми

Квестовий набір:

✔ Карта;
✔ Ручка;
✔ Фотоапарат/телефон;

Правила квесту:

❖ Усі учасники квесту утворюють 4 команди. Методом жеребкування отримують назву (колір команди, логотип).
❖ Кожна команда обирає свого капітана, який приймає остаточне рішення у виконанні завдань квесту.
❖ Команда завжди тримається разом (якщо хтось відстає, вся команда чекає на свого учасника).
❖ Активна участь кожного члена команди у проходженні квестових завдань.
❖ Позначати пройдені точки на карті, малюючи таким чином свій маршрут.
❖ Намагатись не пересікатись з іншими командами і не заважати іншим командам.
❖ Не забруднювати навколишнє середовище.

- ❖ Не вимагати від інструкторів підказок, розгадок чи будь-якого іншого сприяння, що не передбачено у завданні.
- ❖ Фото-фіксація проходження завдань.

За перемогу змагатимуться:

- ✔ *Яблучка*
- ✔ *Малинки*
- ✔ *Лимончики*
- ✔ *Апельсинки*

Система оцінювання: виграє команда котра пройде всі пункти найшвидше**.**

Інструкція для помічників організатора (далі – ПО):

- ПО слідкують за дотриманням правил.
- ПО не мають права дати автоперехід швидше вказаного у завданнях часу.
- ПО не мають права давати підказки командам.
- ПО роблять відповідні записи у своїй Картці.
- Після того, як всі команди пройшли відповідний етап ПО віддає Картку ПО Організатору.

Після проведення інструктажу з техніки безпеки, кожна з команд отримує карти локації змагань із зазначенням місць розташування майданчиків, а також додаткові матеріали.

Після цього оголошується тривалість змагань, час завершення та відбувається фактичний старт.

На території змагань облаштовуються 10 майданчиків – випробувань, на яких команди виконують змагальні групові, інтелектуальні завдання. Фото є підтвердженням того, що команда знайшла пошукову точку.

Кожна з команд, переміщуючись від майданчика до майданчика, виконує змагальні завдання.

За підсумками змагань Організатор визначає команду-переможця.

Після завершення змагань, Організатор збирає в точці старту всі команди, що брали участь у змаганнях, та проводить церемонію завершення змагань та нагородження переможців.

Після оголошення правил гри Помічники дають для кожної команди свою підказку для пошуку наступного етапу гри. Команда відгадує слово-підказку і шукає приміщення із зображенням даного символу. Помічники мають переконатися в правильності розуміння командою місця знаходження наступного етапу гри. Якщо команда правильно відгадала наступний пункт призначення, тоді потрібно записати його назву в маршрутний лист і усі учасники команди одночасно за сигналом відправляються на виконання наступного завдання.

На кожній станції (точці) постійно перебуває Помічник, який вказує на час виконання та специфіку оцінювання. Після того як команда впоралась із завданням, Помічники ставлять оцінку у відповідну графу та зачитують чи видають підказку для пошуку наступного етапу гри. Після того як команда відгадала слово-підказку та записала назву наступного етапу, вона відправляється до наступної станції.

Квест триває доти, поки кожна з команд не пройде всі етапи гри.

Схема колового руху

Точка №	Назва точки	Старт команди	Відповідальний	Завдання	Фініш команди
1	Автобус	Апельсинки	Оксана Куничак	«Емоційна абетка»	_____
2	Хмара	_____	Свєта Яблонська	«Крокодил»	Яблучка
3	Ромашка	Яблучка	Іванка Коргуник	«Розшифруй слова»	_____
4	Бджілка	_____	Сніжана Литвин	«Портрет дитини з емоційними труднощами»	Малинки
5	Букви	Малинки	Наталя Іванілова	Кросворд	_____
6	Клоун	_____	Оксана Ставична	«Ситуації»	Лимончики
7	Калина	Лимончики	Леся Антощук	Колаж	_____
8	Метелик	_____	Аня Байдюк	«Поміркуй і розгадай»	_____
9	Рибка	_____	Наталя Яремак	Лист-звернення	Апельсинки
10	Музична зала	Всі на початку	Оксана Лесів	Терапевтична казка	Всі вкінці

Точка №1 Вправа «Емоційна абетка»

Інструкція: Складіть психологічну абетку (учасникам пропонують на кожну літеру алфавіту записати психологічний термін – це може бути іменник, прикметник чи дієслово).

Точка №2 Вправа «Крокодил»

Правила гри: Інструктор обирає гравця з команди, якому по секрету повідомляє секретне слово, після чого він повертається до своєї команди, де намагається пояснити значення слова.

При цьому йому дозволяється: використовувати жести і міміку, танці, стрибки і кривляння; приймати будь які пози; показувати слово цілком або частинами; кивати або мотати головою: «так» і «ні» **АЛЕ забороняється:** писати і малювати; вимовляти склади і букви (навіть без звуку, одними губами); показувати букви або передавати літери мовою глухонімих.

Тим часом команда намагається зрозуміти задумане і висловлює припущення. Гра триває до тих пір, поки команда не вгадає загадане або не «викине білий прапор», слід нагадати гравцям про обмеження по часу на вгадування. У цьому випадку потрібно показати ***агресивного дошкільника.***

Точка № 3 Гра-головоломка «Розшифруй слова»

Правила гри: У грі пропонується розгадати таємничі ключі де зашифровані слова. Гра вимагає максимальної зібраності та уваги.

Інструкція: Гравці гри повинні розшифрувати слова, які зашифровані у таблиці, а знайти зашифроване слово допоможуть цифри під якими скриті певні літери слова. Розшифровувати слова потрібно у поданій послідовності цифр не міняючи їх місцями. Напроти кожного ключа-чисел прописати розшифроване слово. А коли кожне слово буде розшифроване та прописане, то потрібно узагальнити дані слова.

0	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
х	с	м	ф	н	т	е	р	а
и	з	п	й	о	в	б	і	я

15780 – страх
34678 – фобія
5624450 – темноти
1475 – снів
126757 – смерті
182450 – самоти
18271405018 – запізнитися
1273 – змій
558704 – тварин
150073 – стихій

Види страхів

Точка №4 «Портрет дитини з емоційними труднощами»»

Учасникам пропонується картка із переліком індивідуальних особливостей дітей з порушеннями емоційної сфери. Завдання полягає в тому, щоб визначити про які порушення емоційної сфери йде мова, і розподілити дані характеристики відповідно по категоріях.

Перелік індивідуальних особливостей дітей:

- Надмірно балакуча;
- Надмірно рухлива;
- Не розуміє почуття й переживання інших людей;
- Почувається покинутою;
- Має низьку самооцінку;
- Часто свариться з дорослими;
- Створює конфліктні ситуації;
- Уникає спілкування з дітьми;
- Крутиться на місці;
- Постійно контролює свою поведінку;
- Надмірно хвилюється з приводу певних подій;
- Звинувачує інших у своїх провинах;
- Метушлива, імпульсивна в рухах;
- Часто сперечається з дорослими;
- Здається байдужою до оточення;
- Часто втрачає контроль над собою;
- Відмовляється виконувати прохання;
- Імпульсивна;
- Часто б’ється;
- Має відсторонений погляд;
- Часто передчуває «погане»;
- Не може адекватно оцінити свою поведінку;
- Має м’язове напруження;
- Не любить тривалу монотонну роботу;

- Побоюється нової діяльності;
- Часто спеціально дратує дорослих;
- Ставить багато запитань, але рідко може дочекатися відповідей;
- Мало і неспокійно спить;
- Штовхає, ламає, нищить усе навколо;
- Почувається безпомічною;
- Часто не реагує на заборони і обмеження;
- Несміливо вітається.

Відповідь

Портрет тривожної дитини:

- Почувається покинутою;
- Має низьку самооцінку;
- Уникає спілкування з дітьми;
- Постійно контролює свою поведінку;
- Надмірно хвилюється з приводу певних подій;
- Здається байдужою до оточення;
- Має відсторонений погляд;
- Часто передчуває «погане»;
- Має м’язове напруження;
- Побоюється нової діяльності;
- Почувається безпомічною;
- Несміливо вітається.

Портрет агресивної дитини:

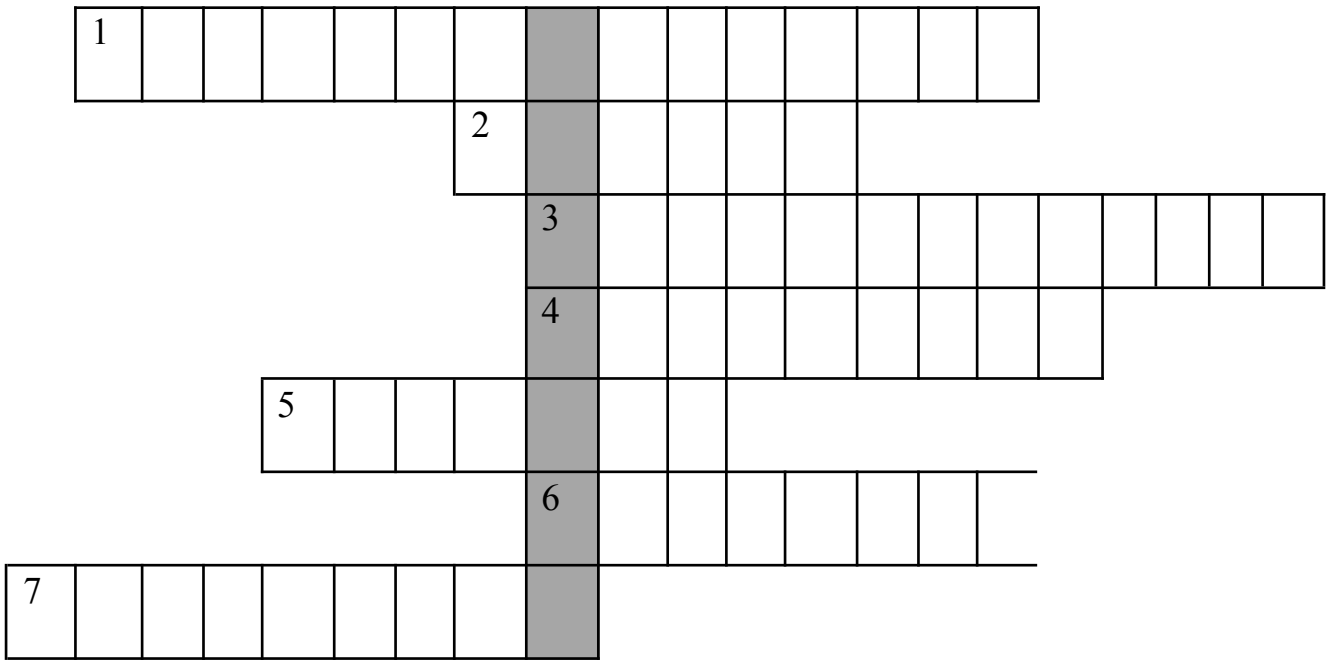
- Не розуміє почуття й переживання інших людей;
- Часто свариться з дорослими;
- Створює конфліктні ситуації;
- Звинувачує інших у своїх провинах;
- Часто сперечається з дорослими;
- Часто втрачає контроль над собою;

- Відмовляється виконувати прохання;
- Часто б’ється;
- Не може адекватно оцінити свою поведінку;
- Часто спеціально дратує дорослих;

Портрет імпульсивної дитини:

- Надмірно балакуча;
- Надмірно рухлива;
- Крутиться на місці;
- Метушлива, імпульсивна в рухах;
- Імпульсивна;
- Мало і неспокійно спить;
- Ставить багато запитань, але рідко може дочекатися відповідей;
- Часто змінюється настрій;
- Не любить тривалу монотонну роботу;
- Часто не реагує на заборони і обмеження.

Точка №5 «Кросворд»



Вкажіть терміни до поданих визначень та знайдіть ключове слово кросворду:

1) об’єднання свого переживання і переживання іншої людини, спільне переживання;

2) психічні стани і процеси в людини та вищих тварин; це відповідні реакції на зовнішні та внутрішні подразники, які проявляються у вигляді задоволення або незадоволення, радості, страху, гніву тощо;

3) мінливі стани людини, які описують у термінах психології. Як правило, емоційно насичені, виникають під впливом життєвих обставин, стану здоров’я, ряду інших факторів;

4) безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму;

5) специфічні людські, узагальнені переживання ставлення до людських потреб, задоволення або незадоволення яких викликає позитивні або негативні емоції – радість, любов, гордість або сум, гнів, сором тощо;

6) процес збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі, і, насамперед, тих, що мають труднощі у фізичному чи розумовому розвитку. Він передбачає розробку і застосування таких конкретних рішень, які зможуть дозволити кожній людині рівноправно брати участь в академічному і суспільному житті;

7) психологічний стан, який виражає собою правильність ухваленого рішення і супроводжуваний відчуттям упевненості в точності сприйняття або інтерпретації якої-небудь події, явища, факту.

Відповідь

с	п	і	в	п	е	р	е	ж	и	в	а	н	н	я
						е	м	о	ц	і	ї			
							п	с	и	х	і	ч	н	и	й	с	т	а	н
							а	л	ь	т	р	у	ї	з	м				
			п	о	ч	у	т	т	я										
							і	н	к	л	ю	з	і	я					
р	о	з	у	м	і	н	н	я											

Співпереживання – об’єднання свого переживання і переживання іншої людини, спільне переживання.

Емоції – психічні стани і процеси в людини та вищих тварин; це відповідні реакції на зовнішні та внутрішні подразники, які проявляються у вигляді задоволення або незадоволення, радості, страху, гніву тощо.

Психічні (психологічні) стани – мінливі стани людини, які описують у термінах психології. Як правило, емоційно насичені, виникають під впливом життєвих обставин, стану здоров'я, ряду інших факторів.

Альтруїзм (франц. altuisme, лат. alter – інший) – безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму.

Почуття – це специфічні людські, узагальнені переживання ставлення до людських потреб, задоволення або незадоволення яких викликає позитивні або негативні емоції — радість, любов, гордість або сум, гнів, сором тощо.

Інклюзія (від англ. *inclusion* – включення) – процес збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі. І насамперед тих, що мають труднощі у фізичному чи розумовому розвитку. Він передбачає розробку і застосування таких конкретних рішень, які зможуть дозволити кожній людині рівноправно брати участь в академічному і суспільному житті.

Розумі́ння – психологічний стан, який виражає собою правильність ухваленого рішення і супроводжуваний відчуттям упевненості в точності сприйняття або інтерпретації якої-небудь події, явища, факту.

Точка №6 Вправа «Ситуації»

Ціль: активізувати знання про основні характеристики та прояви вікових криз дошкільників та їх застосування на практиці.

Завдання: ознайомтеся з визначенням термінів та у відповідності до них підберіть картинку.

Опис вправи:

1. Ознайомити учасників з термінами та їх визначенням.
2. Розглянути наочні матеріали.
3. Підібрати ситуативні картинки до відповідних проявів вікових криз.

Точка №7 «Колаж»

Мета: активізувати знання учасників з даної теми, розкрити творчий потенціал.

Цілі:

- сприяти розвитку позитивної комунікації в групі;
- підвищення мотивації до самоаналізу, рефлексії.

Опис вправи:

Учасникам пропонується розглянути колаж та виконати наступні завдання:

1. Назвіть цей колаж.
2. Виведіть формулу щасливого життя дитини в сім'ї яка пережила втрату близької людини!

Точка №8 «Поміркуй та розгадай»

Мета: дати можливість учасникам розкрити задану тему нетрадиційним способом.

Опис вправи: групі учасників пропонують перелік художніх фільмів. Завдання учасників – визначити їх основну тему.

Художні фільми:

- «Недільний батько».
- «Кохання у великому місті».
- «Службовий роман».
- «Місіс Даутфаєр».
- «Москва сльозам не вірить».
- «Любов і голуби»**.**

Точка №9 Лист-звернення

Інструкція: Шановні учасники! Допоможіть, будь ласка, Петрику П'яточкіну порахувати слоників! Складіть лист-звернення дитини із синдромом ГРДУ (гіперактивний розлад із дефіцитом уваги) до дорослих. За кожен складений пункт Ви отримаєте одного слоника! Удачі!

Точка №10 Терапевтична казка

Учасникам пропонують скласти терапевтичну казку, використовуючи слова з вправи «Емоційна абетка» (обов'язковою умовою є використання всіх слів вказаних в абетці), використання *додаткових* слів, психологічних термінів, а також імен, власних назв не обмежується.

Пропонуємо алгоритм, за яким можна скласти будь-яку терапевтичну казку.

1. *Жив-був будь-який персонаж* Опишіть цей персонаж в 5-6 реченнях.
2. *І ось одного разу персонаж зустрів* ... Опишіть кого, на кого він схожий, який він, яка поведінка, що хоче від головного персонажа.
3. *Через це* ... Що сталося з головним персонажем після зустрічі з … придумайте, як змінилося життя, що в ньому стало не так, яка виникла проблема.
4. *І тоді* ... Що робить головний персонаж, щоб позбутися….
5. *Розв'язка.* Обов'язково щасливий кінець. Проблеми більше немає, головний персонаж щасливий. Проблему краще не вбивати, її можна розчинити, вигнати, поставити на службу і т.п.

Шифрування точок



Точка №1

Назва задом наперед ***СУБОТВА***

Точка№2

розгадайте ребус



Точка №3

Оберіть потрібне:

клен, тополя, черемха, ромашка, береза, ялина, дуб, акація, яблуня, ясен, граб, горіх

Точка №4

Складіть слово ***Д Ж Л А Б О І К***

Точка №5

букви А В написані воском, треба проявити

Точка №6

розрізане зображення (пазл)

Точка №7

м	е	в	ф	у	к	и	ь	а	в
й	ж	о	д	г	л	н	ш	ь	е
і	м	к	у	с	я	а	д	з	х
ж	х	д	ш	р	и	к	е	р	л
д	з	п	в	а	и	е	у	с	н
а	е	ч	к	а	л	и	н	а	ц
я	к	у	и	р	с	м	щ	о	г
ю	д	ї	н	п	у	і	т	е	к

Точка №8 Відгадайте загадку

Навесні барвиста квітка

на галявині розквітла.

Лиш поглянути хотіли,

враз знялась і полетіла.

Точка №9 Розрізане зображення (пазл)

Точка №10 Відгадайте загадку

Я в дверях і у замку,

Я і в нотному рядку,

Я і гайку відкручу,

І мелодію почну.

ДОДАТКИ до квесту



Інструкція для учасників

Крок 1. Заповніть усією командою карту (впишіть прізвища учасників команди), видану при реєстрації.

Крок 2. Послідовність проходження етапів вашою командою визначаються підказками для пошуку символів етапів гри, які видають Помічники.

Крок 3. Записуйте назву етапу в карті, коли правильно розгадаєте підказку.

Крок 4. Після виконання всіх завдань здайте карту Помічникам в пункт реєстрації. Чекайте підтвердження підсумків гри в музичній залі.

Правила гри

Правило 1. Застосовуйте при виконанні завдань всю вашу енергію та креативність! У вас все вийде, рухайтесь далі та перемагайте!

Правило 2. На виконання кожного із завдань у вас до 10 хвилин.

Правило 3. Якщо ви заметушились і не знаєте, куди рухатись далі, чи як правильно виконати завдання, шукайте допомоги у Помічників.

Правило 4. З Помічниками, як із суддями, НЕ СПЕРЕЧАЮТЬСЯ!

Правило 5. Не консультуйтесь з членами інших команд, не заважайте та не допомагайте іншим командам***:***

це змагання, тому завдання кожної команди – перемога!

Правило 6. Дискваліфікація за шахрайство – передавання відповіді іншій команді.

Правило 7. Команди самостійно слідкують за часом, відведеним для виконання одного завдання.

Правило 8. Завдання для переходу дається тільки після розв’язання відповідного завдання етапу

Бажаємо успіхів!

«Світячи іншим – згораю сам»

Семінар-практикум для педагогів ЗДО

Мета: актуалізувати знання учасників з проблем вигорання педагогів; ознайомити з методами профілактики та запобігання виникнення синдрому «професійного вигорання».

Обладнання: аркуші паперу формату А4, А3, ручки, бланки опитувальника, бейджики, ноутбук, стікери, анкети-листочки для очікувань, і анкети – грона калини для вихідного анкетування, друкований роздатковий матеріал, правила роботи групи в малюнках, плакат «чинники емоційного вигорання»

1.Вправа «Знайомство».

***Мета**:* зняття психоемоційного напруження.

***Хід*:** учасники почергово називають свої імена, при цьому називаючи професії, які на їх погляд могли би стати альтернативою теперішній роботі.

2.Вправа «Очікування».

***Мета**:* визначити очікування учасників від тренінгу .

Хід: учасникам роздають папірці у вигляді листя, на яких пропонують записати свої очікування від тренінгу. Кожен учасник по черзі зачитує свої записи, тренер кріпить ці листочки-анкети на «дерево очікувань».

3.Прийняття правил роботи групи.

***Хід**:* Тренер демонструє малюнки відомих українських казок, та пропонує учасникам відгадати правила роботи тренінгової групи зашифроване в них. Малюнки, та правила вивішують на дошці.

4.Вправа «Чинники, що впливають на вигорання».

***Мета**:* актуалізувати знання учасників тренінгу з даної проблеми.

Хід: тренер дає завдання учасникам скласти перелік бар'єрів, які перешкоджають отриманню задоволення від професійної діяльності.

Тренер записує на ватмані думки учасників. Коли всі думки озвучені тренер вивішує заготовлені «чинники емоційного вигорання» і пропонує учасникам проаналізувати, до якої графи відноситься та чи інша причина незадоволення. Тренер спонукає учасників до групового обговорення чинників професійного вигорання, наголошує на значимості кожного з них.

Чинники, що впливають на вигорання

Індивідуальні	Організаційні
Вік Стать Рівень освіти Сімейний стан Стаж роботи Особистісні характеристики Витривалість Самооцінка Невротизм (тривожність) Екстраверсія – Інтроверсія Невміння керувати власним часом	Умови праці Робочі перевантаження Тривалість робочого дня Оплата праці Зворотній зв'язок Мотивація з боку адміністрації

5.Вправа «Баланс реальний і бажаний».

***Мета*:** визначення місця особистої та професійної складової у житті учасників.

***Хід**:* тренер пропонує учасникам намалювати 2 однакові кола: у одному (орієнтуючись на внутрішні відчуття) секторами відмітити у якому співвідношенні на даний час знаходиться робота (професійне життя), сімейне життя(хатня робота, обов'язки), особисте життя (захоплення, відпочинок, тощо).У другому колі кожен учасник повинен зобразити ідеальне (на його думку) їх співвідношення. Тренер ініціює групове обговорення відмінностей між колами, стимулює до роздумів про можливості наближення ідеального до реального, методів відновлення балансу.

6.Вправа «Перетворення».

Мета: сприяти формуванню навиків позитивного мислення, уміння бачити позитивні аспекти будь-якої ситуації.

Хід: тренер ділить учасників на три групи і пропонує знайти позитив у складних ситуаціях:

2) - сьогодні ви затримались на роботі;

- ви забули зробити те, що обіцяли своєму керівнику;
- вас затопили сусіди.

2) - вам не повернули позичену вашу атестаційну роботу

- адміністрація доручила вам складне завдання, що не входить в коло ваших посадових обов'язків;
- ваша колега з вами не вітається протягом тижня;

3) - ви невдало провели відкрите заняття підчас своєї атестації;

- старша за віком колега робить вам зауваження, щодо вашого зовнішнього вигляду;
- вас неочікувано викликали до кабінету керівника.

Групи презентують свої напрацювання.

Рефлексія:

✔ Чи складно було перелаштуватися на позитив?

✔ Чи готові ви до цього?

✔ Як швидко відбувається у вас цей процес?

7. Вправа «Рукостискання».

Мета*:* спонукати учасників до осмислення того, що підхід з позиції сили не завжди є найефективнішим засобом спілкування та спонукання людей до зміни поведінки. Підкреслити ефективність позитивної установки на взаємодію членів колективу.

Хід: тренер пропонує учасникам поділитися на пари, стати обличчям один до одного, одному стиснути руку в кулак, і тримати її перед своїм партнером. Тренер повідомляє, що завданням кожної пари є – якомога швидше розтулити кулак. Через 10 секунд тренер зупиняє вправу і констатує, що більшість учасників змушували партнерів розтулити долоню силою, проте, чим більшої сили вони докладали, тим більшим був опір. Тренер запитує, чи застосував хто-небудь інший спосіб, щоб розтулити долоню (наприклад, чемно попросити).

Тренер ініціює обговорення ефективності різних комунікативних навичок, позитивних методів впливу на людей, фокусуючи увагу на корисності дій без примусу.

8.Вправа «Шлюбне оголошення».

***Мета**:* формування позитивного ставлення до себе, акцентування уваги на позитивних рисах особистості.

Хід: Усім членам групи дається 3-5 хвилин на те, щоб написати шлюбне оголошення. Кожен пише про себе, складаючи психологічний автопортрет, виділяючи свої чесноти, якими він міг би зацікавити іншу людину (важливо виділяти психологічні характеристики, а не захоплюватися описом зовнішності, наявністю квартири, автомобіля тощо). Потім усі черзі зачитують свої оголошення, а група допомагає додавати те, що учасник пропустив, тобто відбувається редагування оголошень.

Питання для самоконтролю:

- Від чого залежить формування «Я» - концепції особистості? Яке місце в розвитку особистості посідає позитивне само сприйняття, адекватність самооцінки?
- Наскільки, на вашу думку, ваша самосвідомість є позитивною? Які ознаки вирізняють людину, якій притаманна позитивна самосвідомість? Для чого вона необхідна педагогові? Як можна розвивати самосвідомість?

9.Вправа «Ноїв ковчег».

Мета: стимуляція невербального спілкування, покращення емоційного фону групи, розвиток спостережливості та уважності до партнерів по тренінгу.

Хід: тренер роздає учасникам картки з назвами тварин: самця і самки. Учасники за допомогою засобів невербальної комунікації шукають свою пару.

Слон	Слониха
Журавель	Журавочка
Заєць	Зайчиха
Тигр	Тигриця
Лебідь	Лебідка
Ведмідь	Ведмедиця
Лис	Лисиця
Кіт	Кішка

Рефлексія: тренер пропонує групове обговорення вражень від виконання вправи «що допомогло у спілкуванні і що ускладнювало його?»

10.Вправа «Мої ресурси».

Ресурси	*Ступінь задоволення*	*Доступність*	*Частота використання*

***Мета*:** усвідомлення учасниками власних внутрішніх особистісних ресурсів для подолання проявів емоційного вигорання.

Хід: Учасникам пропонують записати в стовпчик 10 приємних для себе справ (тут може бути щось грандіозне – подорож, придбання коштовностей; так і побутове – чашка запашної кави, шоколад), тобто все, що приносить їм задоволення від малого до великого. Далі учасників просять напроти кожного з суджень проставити бали від 1 до 10 відповідно до міри задоволення де 1 – найвищий бал, а 10, відповідно, найнижчий. Колонку необхідно назвати «Ступінь задоволення». Наступна колонка називатиметься «доступність» і необхідно оцінити попередні судження з позиції доступності цих речей за тією ж шкалою. Останню колонку назвемо «частота використання» і оцінити потрібно як часто учасники можуть дозволити це собі. Після закінчення ранжування тренер звертає увагу учасників на те, що насправді перед ними зараз знаходиться перелік внутрішніх особистісних ресурсів для подолання

проявів емоційного вигорання; питання лиш в тому як часто учасники використовують їх.

Психологи стверджують: «Ви зможете дати іншим що-небудь тільки тоді, коли матимете, що дати. Якщо вас оточуватимуть тисячі вмираючих від спраги людей, а ви матимете лише порожнє відро, то ви нічого не зможете зробити, доки не наповните його водою». Навчитися бути відданим і турботливим щодо свого внутрішнього «Я» – це означає «наповнювати водою своє відро». Переконавшись у цьому, ви набагато краще, ніж раніше, зможете піклуватися і про інших людей.

11 Зворотній зв'язок (вихідне анкетування).

***Хід**:* Тренер роздає учасникам паперові грона калини – анкети і просить записати коротко свої враження від семінару. Учасники по черзі зачитують написане, а тренер кріпить анкети на дерево очікувань, яке стає «завершальним акордом» тренінгу.

Підведення підсумків.

«Дивовижний світ емоцій»

Комплексне заняття для дітей 6-ти річного віку

1.Привітання.

Діти стають у коло, беруться за руки і промовляють:

«Добрий день, сказало сонце

І заглянуло в віконце.

Щічки нам полоскотало (показують)

День приємний обіцяло».

2.Вправа «Який у тебе сьогодні настрій? Чому?»

Керована бесіда про прояви емоцій у людей. Пояснення що емоції можна зобразити за допомогою малюнка-піктограми Смайлика) Демонстраційний матеріал (додаток 1).

***3.Мультимедійна презентація: «*6-ть основних емоцій людини»:**

- Радість
- Сум
- Спокій
- Злість
- Здивування
- Страх

Відповідно до зображення емоції на екрані діти повторюють запропонований вираз обличчя, розповідають у яких ситуаціях, чи за яких обставин у них виникають схожі емоційні стани. Відповідно до кожного зображення звучить мелодія, що ілюструє дану емоцію, психолог пропонує продемонструвати характерні для даного емоційного стану рухи, жести, міміку і пантомімічні вирази.

4. Вправа «Друг мій занедужав».

Дітям пропонують уявити що їхній друг захворів, пояснити який у нього емоційний стан, самопочуття, настрій. Дітям пропонують обрати для друга «подарунок» із запропонованих предметних картинок, який зміг би покращити його стан, та підняти йому настрій. Кожна дитина повинна пояснити свій вибір, і умовно «подарувати» обрану картинку.

Підводячи підсумки вправи наголошує на важливості уваги та співчуття до друга, яке найефективніше покращить його стан.

5.Вправа «Веселкові емоції».

Психолог розповідає що кожна з емоцій може бути зображена за допомогою різнокольорових фарб, та пропонує розфарбувати піктограми – смайлики різних емоцій, різними фарбами (додаток 2).

6. Морально-етичний дослід за твором Василя Сухомлинського «Скляний чоловічок».

Короткий зміст казки. У одного хлопчика був друг – прозорий Скляний чоловічок, який темнішав, або світлішав відповідно до добрих чи поганих вчинків малого.

На столі 2 ємності з чистою водою – макети Скляного чоловічка.

Дітей просять відповісти яким кольором вони розфарбували піктограму радості, занурити свої пензлики у фарбу цього кольору і занурити його у воду, яка є у макеті Скляного чоловічка. Увагу дітей акцентують на тому, що вода стала кольору радості, і душа чоловічка – ДОБРОЮ, РАДІСНОЮ.

Потім просять дітей відповісти яким кольором вони розфарбували піктограму злості, занурити свої пензлики у фарбу цього кольору і занурити його у воду, яка є у другому макеті Скляного чоловічка. Психолог акцентує увагу дітей на тому, що вода стала темною і душа чоловічка – ЗЛОЮ та НЕДОБРОЮ.

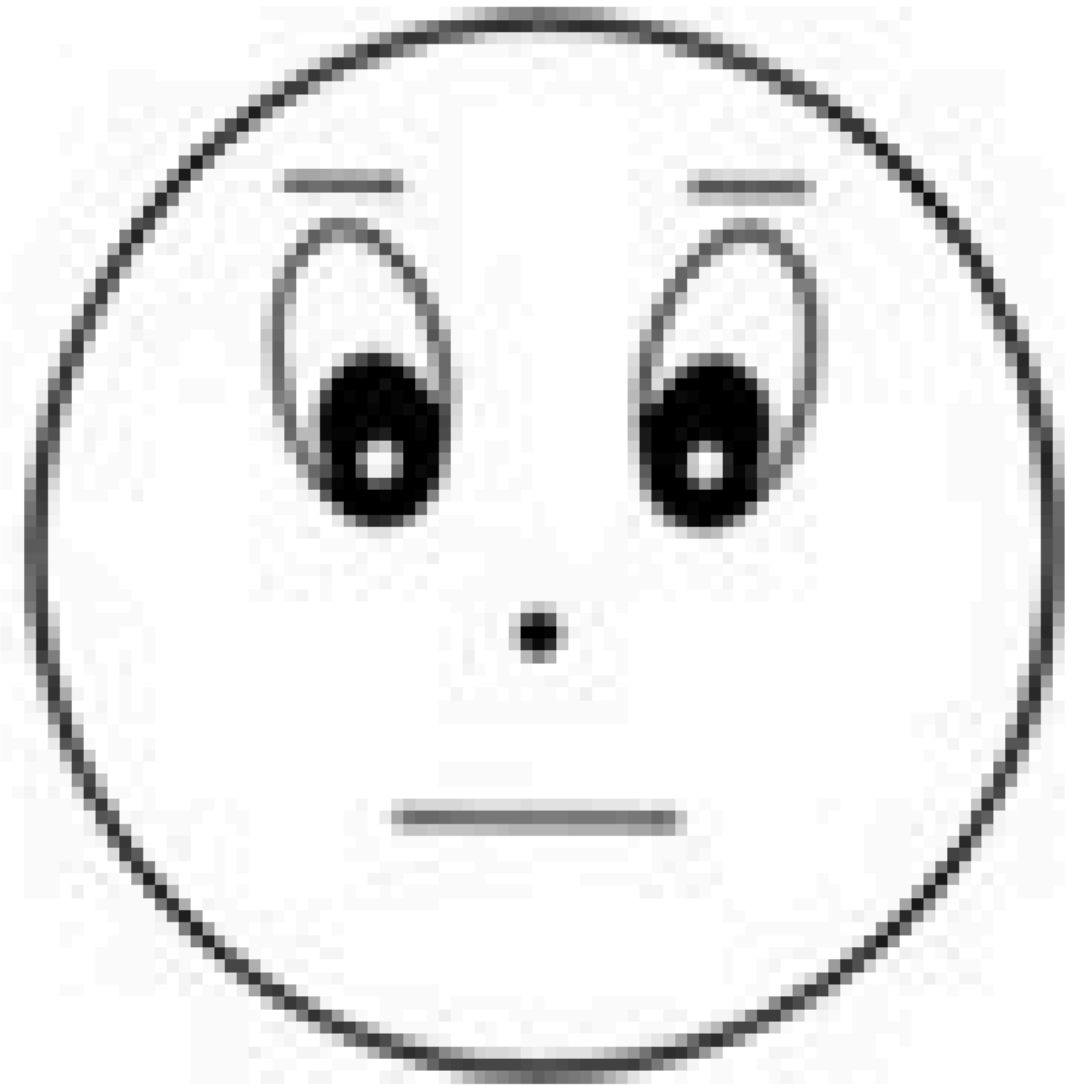
Підводячи підсумки вправи наголошують на тому, що погані емоції псують душу людини, як прозору воду робить брудною темна фарба!

7.Вправа «Іскринка добра».

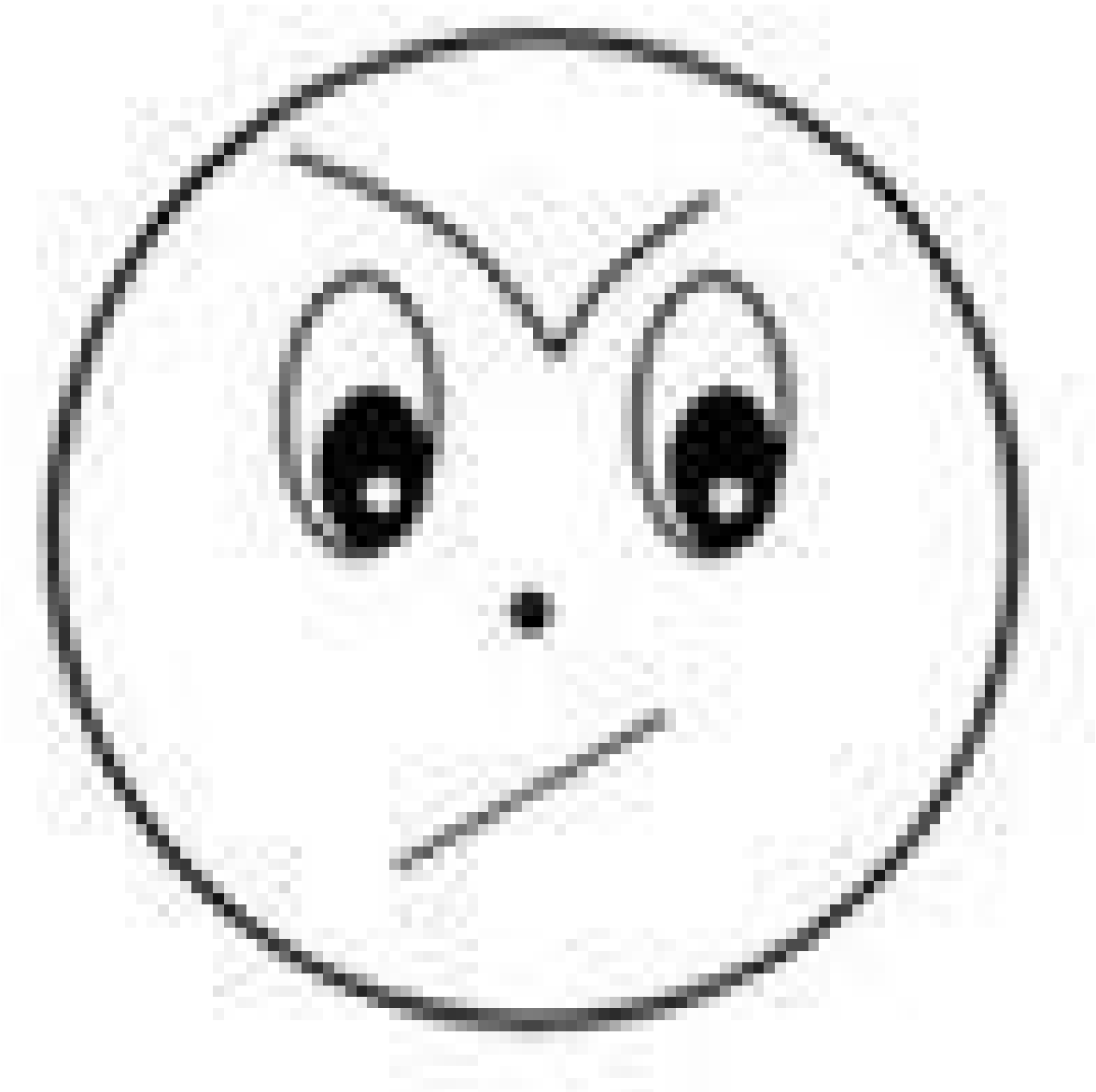
Діти стоячи у колі уявляють собі що разом з подихом у долоньках вони передають по колу іскринку добра, яка торкаючись долоньок запалює серце і душу добром і любов’ю.

8.Прощання.

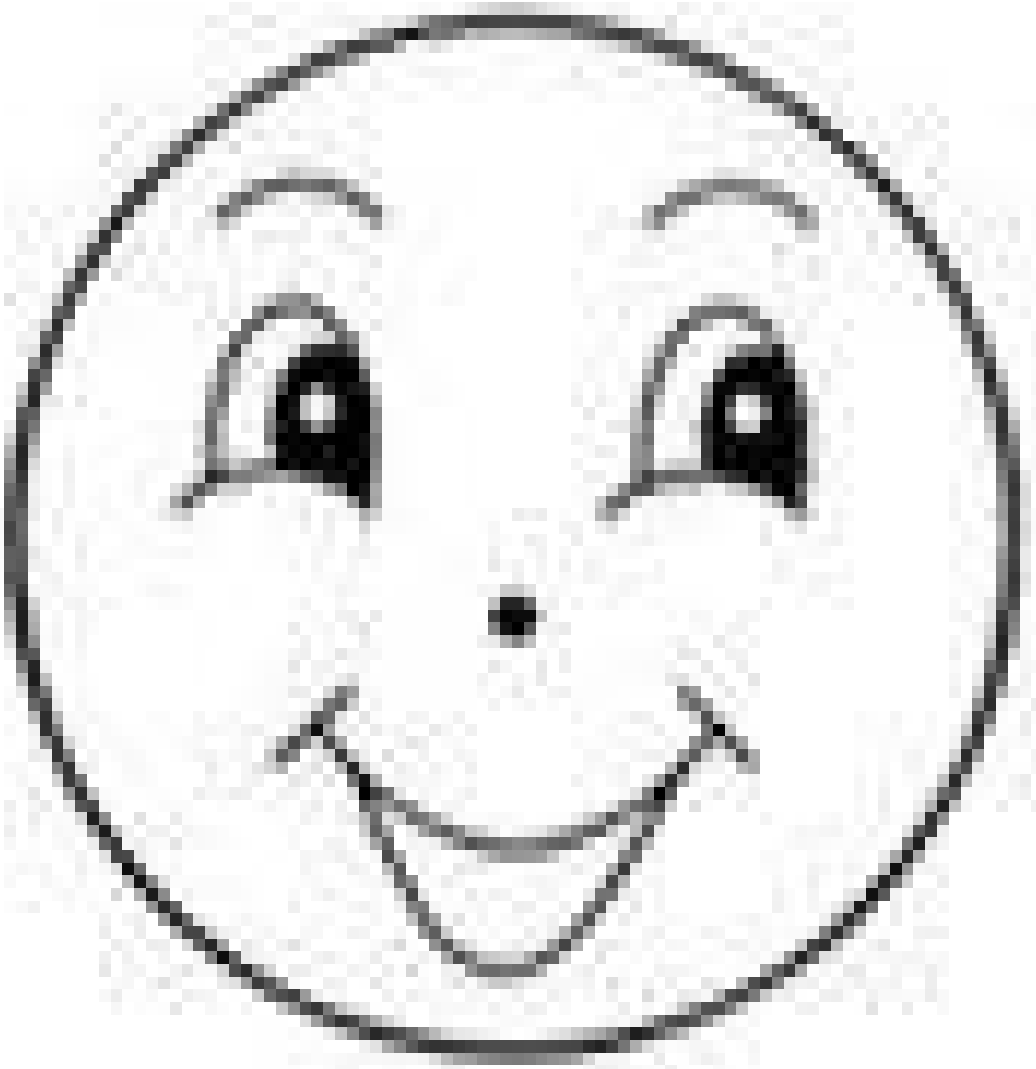
Додаток 1



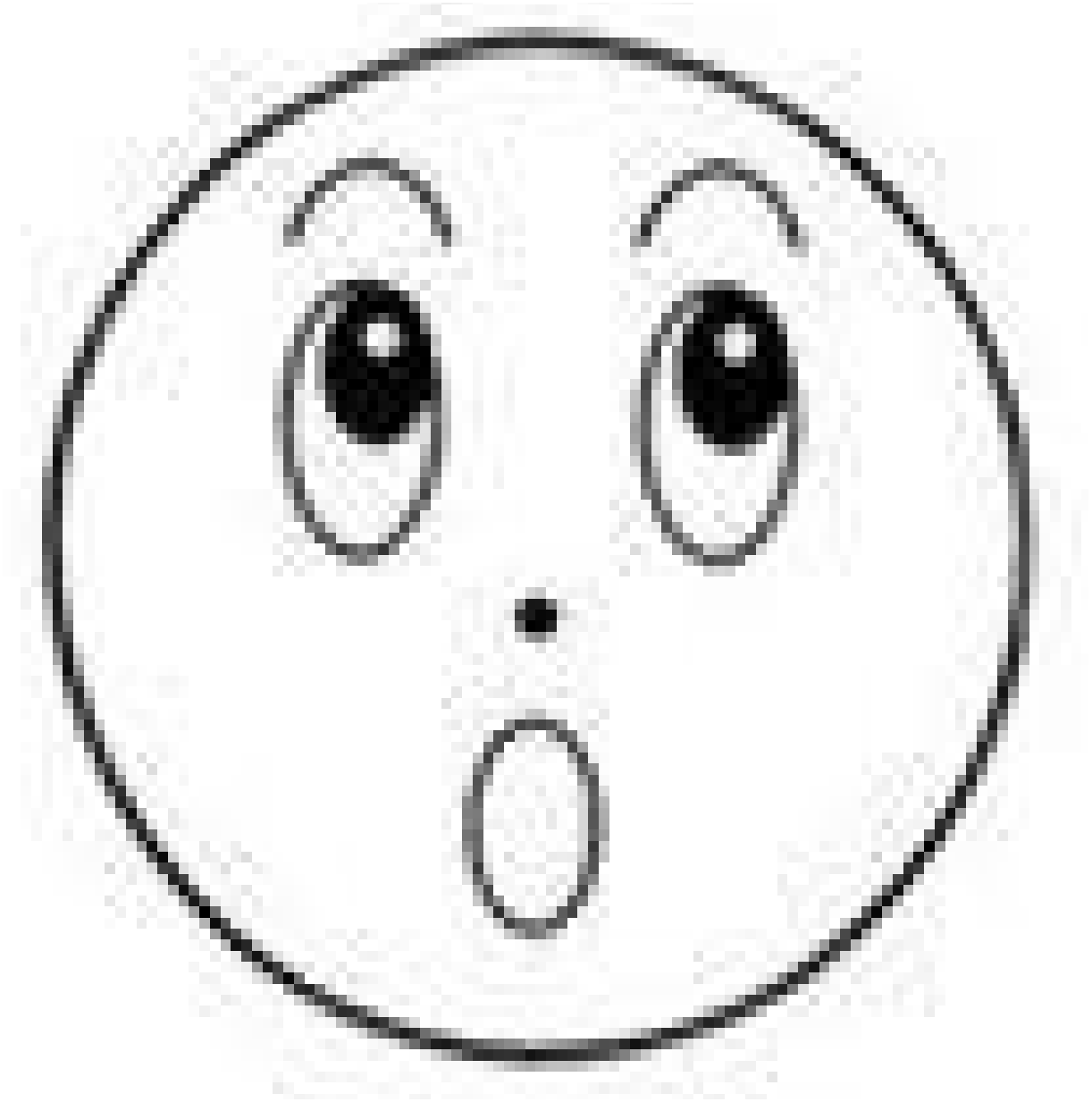
Спокій (рівновага)



Злість



Радість



Страх

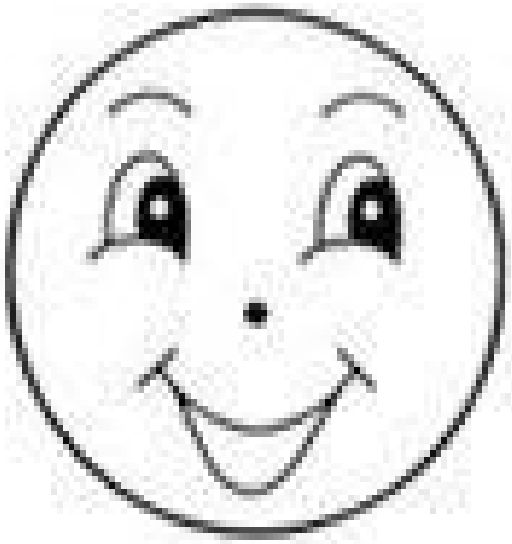


Сум

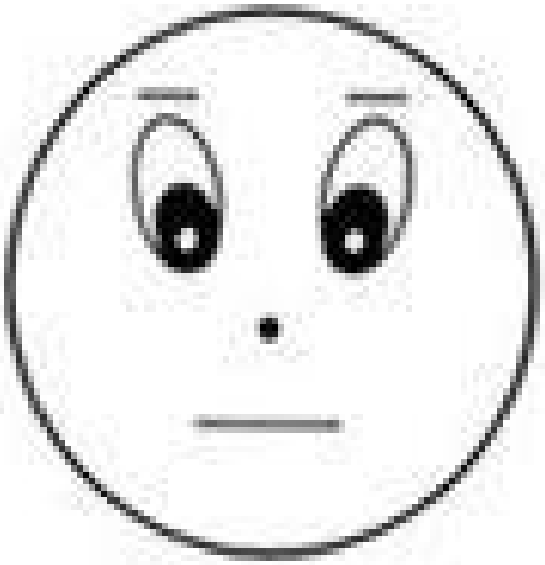


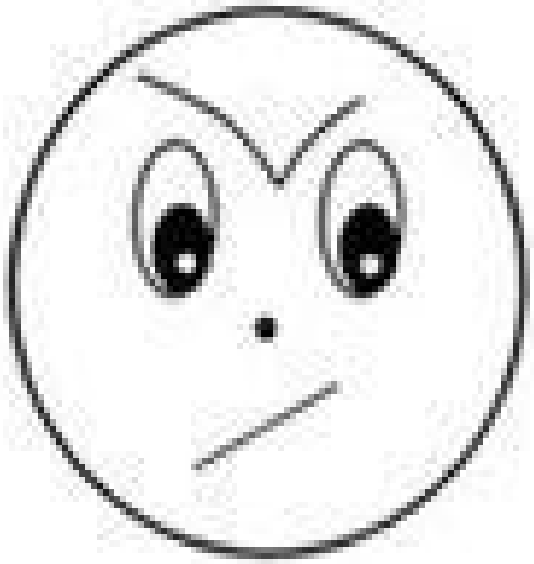
Подив (здивування)

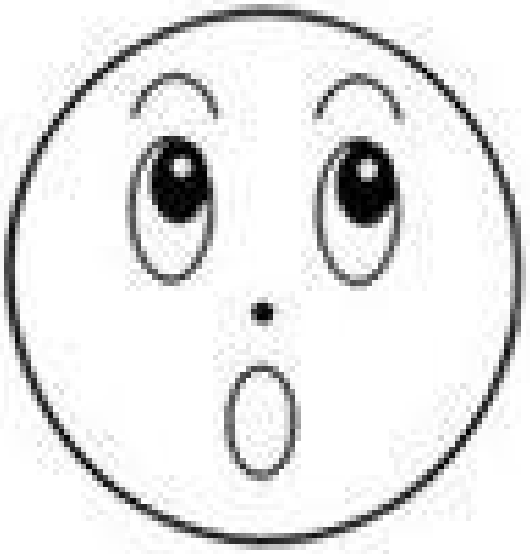
Додаток 2













Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання

Інструкція. Дайте відповідь «так (+)» чи «ні (-)» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неуспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.

20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочій день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те чого я досягаю в силу обставин.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+29(5)	+34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+30(2)	+35(10)

Результати:

9 балів і менше – симптом не склався;

10-15 – симптом складається;

16 і більше – симптом склався.

Нс. Симптом «*незадоволеності собою*»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності.

Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого ґатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під виливом думок,

висловлювань значущих для особистості людей. В такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а загалом і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані.

Рекомендації: час, робота з супервізором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я –концепцією.

ЗК. Симптом «*загнаності у клітку*»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шокових станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та перед пенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудоголізм».

Рекомендації: зміна зовнішніх обставин, тривалий (достатній) відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

РПО. Симптом «*редукція професійних обов'язків*»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, в якій працює людина. Спостерігаються за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності виконання значущості особистого внеску у загальну справу.

Рекомендації: аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів та заохочень працівника, реорганізація умов праці.

ЕВ. Симптом «*емоційна відчуженість*»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враженість над ділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки – психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, дистрес, депресія.

Рекомендації: емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

ОВ. Симптом «*відстороненість*/*деперсоналізація особистісна*»: Людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя » відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом.

«Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

Рекомендації: елементи психоаналізу, трудотерапія, сімейна психотерапія, опіка супервізора.

Анкета для виявлення рівня та проявів стресу за Ю.В. Щербатих

Інструкція: Оцініть Ваше самопочуття за параметрами:

Інтелектуальні прояви стресу	**Поведінкові прояви стресу**

1.	Переважають негативні думки		1.	Втрата апетиту	
2.	Важко зосередити увагу		2.	Збільшення числа помилок при виконанні звичних дій	
3.	Погіршення пам’яті		3.	Пришвидшення чи, навпаки, сповільнення мови	
4.	Постійні нав’язливі думки стосовно однієї проблеми		4.	Тремтіння голосу	
5.	Підвищене відволікання уваги		5.	Збільшення конфліктних ситуацій на роботі чи в сім’ї	
6.	Важко прийняти рішення, довге вагання при його прийнятті		6.	Хронічна нестача часу	
7.	Погані сни, нічні кошмари		7.	Зменшення часу спілкування з близькими та друзями	
8.	Часті помилки, збої в арифметичних діях, при рахуванні		8.	Втрата інтересу до свого зовнішнього вигляду, не доглянутість	
9.	Пасивність, прагнення перекласти відповідальність на іншого		9.	Антисоціальна поведінка	
10.	Розлади логіки, сплутаність думок		10.	Низька продуктивність діяльності	
11.	Імпульсивність мислення, поспішні та необґрунтовані рішення		11.	Розлади сну чи безсоння	
12.	Звуження поля зору, надумане зменшення можливих варіантів дій		12.	Інтенсивне куріння та вживання алкоголю	
Всього			**Всього**		
Емоційні прояви стресу			**Психофізіологічні прояви стресу**		
1.	Хвилювання, підвищена тривожність		1.	Болі в різноманітних частинах тіла невизначеного характеру, головні болі	
2.	Підозрілість		2.	Підвищений чи понижений артеріальний тиск	
3.	Хмурий, пригнічений настрій		3.	Збільшення частоти пульсу, його неритмічність	
4.	Відчуття постійної туги, депресія		4.	Розлади процесів травлення (запор, діарея, збільшення газоутворення)	
5.	Дратівливість, приступи гніву		5.	Важкість вільного дихання	
6.	Емоційна «тупість», байдужість		6.	Відчуття напруження в м’язах	
7.	Цинічний недоречний гумор		7.	Підвищена втомлюваність	
8.	Зменшення почуття впевненості		8.	Тремор рук, судоми	
9.	Низьке задоволення життям		9.	Поява алергічних чи інших шкірних висипів	
10.	Почуття відчуженості, самотності		10.	Підвищена пітливість	
11.	Втрата інтересу до життя		11.	Зниження імунітету, часті недомагання	
12.	Зниження самооцінки, поява почуття вини, незадоволення собою чи своєю роботою		12.	Швидка втрата ваги	

Всього		**Всього**	

Наявність кожного з інтелектуальних і поведінкових проявів стресу оцінюється в 1 бал; кожен із емоційних проявів – 1,5 бали; психофізіологічний – 2 бали.

При сумуванні відповідей максимальна кількість балів може становити 66. При показниках:

- 0 – 5 балів – на даний час відсутній будь-який прояв стресу;
- 6 – 12 – відмічається помірно виражений рівень стресу. Цей стан можна компенсувати за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку та вибору найбільш оптимального виходу з даної ситуації;
- 13 – 24 – відмічається досить високий рівень напруги в емоційних та фізіологічних системах організму. Такий стан виникає у відповідь на дію сильного для людини стресорного фактору, вплив якого ще не компенсовано. На цьому етапі подолати стрес можна за допомогою спеціальних методик подолання стресу;
- 25 – 40 – балів свідчить про стан сильного стресу, для подолання якого людині потрібна допомога спеціаліста. При цьому відмічається стан виснаження систем організму. Це так звана межа стресу.
- більше 40 – свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечної стадії стресу – виснаження запасів адаптаційної енергії.

Тест-опитувальник К. Томаса

Інструкція. У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш

типовим для вашої поведінки.

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягнути свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості,
від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання виграшів і втрат
для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
Б. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.
Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.
25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
26. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.
Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
29. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
II		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А