ГОУ ДПО «Саратовский институт повышения квалификации и

переподготовки кадров работников образования»

Кафедра психологии

**«Методы работы психолога**

**с педагогическим коллективом»**

Выпускная квалификационная работа

слушателя КПК педагогов-психологов

1 категории

Морозовой Наталии Викторовны

МОУ Прогимназия г.Маркс

Саратов

2011

Содержание

Стр.

1. Актуальность проблемы. 1
2. Психогигиена, как способ формирования психоэмоциональной устойчивости. 2
   1. Насколько Вы подвержены профессиональной деформации 3
   2. Притча «Жизненный урок» 4
3. Современные исследователи об интерактивных методах работы психолога с педагогами. 4
4. Исследование организационной культуры организации – как метод работы с педагогами. 5
5. Факторы, препятствующие возникновению синдрома профессионального выгорания. 9
6. Интерактивные методы - практические мероприятия в работе с педагогами. 10
7. Заключительная часть. Позитивное мышление. 10
8. Литература 11

«Ничто для человека не является

такой сильной нагрузкой

и таким сильным испытанием,

как другой человек»:

эту метафору можно положить в основу исследований психологического феномена – синдрома профессионального выгорания.

**Актуальность проблемы:**

Здоровье – это равновесное состояние всех сил, всех систем и всех уровней организма. Болезни же, физические, психологические, духовные, – следствие длительных, упорно не компенсирующихся разбалансировок тела и/или духа человека – стрессов.

В значительной степени подвержены развитию синдрома эмоционального выгорания педагоги (СЭВ). Объясняется это тем, что профессиональный труд педагогов отличается очень высокой эмоциональной напряженностью. Известно большое количество объективных и субъективных эмоциогенных факторов, которые оказывают негативное воздействие на труд педагога, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. Среди многих особенностей и трудностей преподавательской и педагогической работы зачастую выделяют ее высокую психическую напряженность. Более того, способность к переживанию и сопереживанию признается одним из профессионально важных качеств учителя и воспитателя. Следует также учитывать, что это одна из профессий альтруистического типа, где вероятность возникновения психического выгорания достаточно высока.

Эмоциогенные факторы вызывают нарастающее чувство неудовлетворенности, накопление усталости, что ведет к кризам в работе, истощению и выгоранию. Сопутствуют этому физические симптомы: астенизация, частые головные боли и бессонница. Кроме этого возникают психологические и поведенческие симптомы: чувства скуки и обиды, снижение энтузиазма, неуверенность, раздражительность, неспособность принимать решения. В результате всего этого снижается эффективность профессиональной деятельности педагога. Нарастающее чувство неудовлетворенности профессией ведет к снижению уровня квалификации и обусловливает развитие процесса психического выгорания.

1.

У 30% педагогов наблюдается повышенный риск патологии сердечно-сосудистой системы. У 38% - заболевания сосудов головного мозга. У 50% - нарушения в деятельности желудочно-кишечного тракта.

*Надо отметить, что эмоциональное выгорание - процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознаёт его симптомы. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не обвинении. Скорее должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить его возникновение.*

*Развитие эмоциональной устойчивости и её сохранение является одной из наиболее важных задач профессиональной подготовки педагога*. Оно помогает сохранять работоспособность, эффективно взаимодействовать с учениками и коллегами, получать удовлетворение от работы, поддерживать хорошую физическую и психологическую форму и избегать раннего профессионального "перегорания".

Исходя из тезиса, что психологическое здоровье педагогов является необходимым условием здоровья детей, мы *должны задуматься* ***о психогигиене*** *— системе мероприятий, направленных на сохранение и укрепление психологического здоровья учителей.*

Очень важно время от времени останавливаться, чтобы нас не унес поток повседневных дел, которые всегда кажутся самыми важными. Но в спокойные минуты можно не спеша разобраться с тем, что действительно имеет для нас значение, и расставить приоритеты. Постоянно быть в состоянии напряжения - это разрушающая нас привычка; расслабление — тоже привычка, но восстанавливающая.

***Цель:*** *избавиться от дурной привычки и приобрести хорошую*. Важно понимать, что [стресс - норма жизни.](http://www.nostress.ru/02_mif_1.html) Он не механизм разрушения, а средство адаптации организма к меняющимся условиям жизни. Силой зла делает его человек, отказывающийся принимать повседневные осознанные меры для восстановления нарушенного равновесия.

***Причина,*** *которая побуждает лично меня работать с педагогами-коллегами нашего МОУ Прогимназия именно в плане научения «искать в любой ситуации что-то позитивное», чисто «женская». Это женское «умение» гонять по кругу кучу негативных мыслей и эмоций,* отсутствие в арсенале приемов и способов саморегуля-

2.

ции или нежелание их применять, ссылаясь на нехватку времени, усталость, заботой сначала о детях, семье, а сама как-нибудь. В результате имеем то, что имеем – синдром эмоционального выгорания, каким бы комплексом причин он ни был бы вызван и спровоцирован. ***Эмоциональная стабильность* – не просто словосочетание, а *залог успешности*** в нашей и профессиональной деятельности и личной. При отсутствии эмоциональной стабильности *постепенно происходят изменения, которые начинают негативно влиять на психологическую структуру личности и профессиональную деятельность.* От себя хочется добавить, что и на лично-семейную жизнь человека, т.к большую часть времени, особенно на современном этапе, он проводит на работе и «несет» достаточно часто (читай -всегда) профессиональные проблемы домой.

*Что «несете» домой именно Вы?*

.***Насколько вы подвержены профессиональной деформации***

1. Я думаю, что меня недооценивают / Я считаю, что не получаю достойного вознаграждения за свою работу.

2. Я постоянно переживаю за качество своей работы.

3. Я часто ощущаю раздражение, завожусь с пол-оборота.

4. В последнее время я плохо сплю, меня мучают тревожные сны / я проваливаюсь в сон «как в омут» и сплю без сновидений.

5. Обычно у меня не хватает времени на отдых.

6. Мне все труднее сохранять самообладание в ситуациях конфликтов.

7. Мне не хватает возможностей для самореализации.

8. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом.

9. Я испытываю страх, что могу потерять работу.

10. Мне часто приходится идти на сделку со своими принципами (например, завышать оценки).

11. Время от времени я забываю обыденные вещи (например, сделана ли необходимая запись в журнале или дневнике).

12. В последнее время мне не хочется видеть тех, с кем я общаюсь на работе: коллег, учащихся, родителей.

13. Часто у меня возникает ощущение, что неделя длится нескончаемо долго.

14. К концу недели я чувствую, что у меня больше нет сил, энергии.

3.

**Ключ:** *До 4 утвердительных ответов*. У вас пока все сравнительно благополучно. На всякий случай проверьте себя еще раз через полгода.

*5–9 утвердительных ответов.* У вас имеются некоторые признаки профессиональной деформации. Если вы не обратите на это серьезного внимания, в скором времени ваше здоровье может оказаться под угрозой.

*10 и более утвердительных ответов*. У вас профессиональная деформация выражена сильно. Окружающим, в том числе близким людям, с вами тяжело, даже если они это скрывают. Ваше здоровье под угрозой. Астма, гипертония, диабет, язва желудка — вот те заболевания, которые ждут вас, если вы не измените свою жизнь.

Выгорание — это защитный механизм, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать собственные энергетические ресурсы.

*Хочется в этом месте предложить Вашему вниманию притчу:*

**Жизненный Урок.**

В начале урока профессор поднял стакан с небольшим количеством воды. Он держал этот стакан, пока все студенты не обратили на него внимания, а затем спросил:   
"Сколько, по-вашему, весит этот стакан?"   
"50 грамм!"+ "100 грамм!"+ "125 грамм!"+- предполагали студенты.   
- Я и сам не знаю, - продолжил профессор, - чтобы узнать это, нужно его взвесить.   
Но вопрос в другом: что будет, если я подержу так стакан в течение нескольких минут?   
- Ничего, - ответили студенты.   
- Хорошо. А что будет, если я подержу этот стакан в течение часа? - снова спросил профессор.   
- У вас заболит рука, - ответил один из студентов.   
- Так. А что будет, если я, таким образом, продержу стакан целый день?   
- Ваша рука окаменеет, вы почувствуете сильное напряжение в мышцах, и даже вам может парализовать руку, и придется отправить в вас больницу, - сказал студент под всеобщий смех аудитории.   
- Очень хорошо, - невозмутимо продолжал профессор, - однако изменился ли вес стакана в течении этого времени?   
- Нет, - был ответ.   
 4. - Тогда откуда появилась боль в плече и напряжение в мышцах?   
Студенты были удивлены и обескуражены.   
- Что мне нужно сделать, чтобы избавиться от боли? - Спросил профессор.   
- Опустить стакан, - последовал ответ из аудитории.   
- Вот, - воскликнул профессор, - точно так же происходит и с жизненными проблемами и неудачами. Будете держать их в голове несколько минут - это нормально. Будете думать о них много времени, начнете испытывать боль. А если будет продолжать думать об этом долгое, продолжительное время, то это начнет парализовывать вас, т.е. вы не сможете ни чем другим заниматься. Важно обдумать ситуацию и сделать выводы, но еще важнее отпустить эти проблемы от себя в конце каждого дня, перед тем как вы идете спать. И таким образом, вы без напряжения, каждое утро сможете просыпаться свежими, бодрыми и готовыми справиться с новыми жизненными ситуациями. И так, друзья, помните "опустить стакан в конце дня!"

 Одно из слабых мест в работе психологов образования - работа  с педагогами.

*Профессиональная работа со взрослыми требует осознания специфики их образовательного ресурса, понимание самих принципов обучения взрослых, владения методами, адекватными задаче обучения взрослых.*

**Исследования  отечественных психологов** и педагогов в области психологии педагогического труда, психологии профессионального развития, психологических проблем высшего, в том числе педагогического образования,  работы, посвященные исследованию эффективности активных методов обучения  и описанию различных образовательных технологий,  исследования в области интенсивного обучения ( А.К.Маркова, Ф.Н.Гоноболин, Н.Ф.Кузьмина, В.А.Сластенин, А.Б.Орлов,, Л.К.Митина, А.А.Вербицкий, И.А.Зимняя, В.Я.Ляудис, Ю.Н.Кулюткин, Ю.Н.Емельянов, М.В.Кларин) доказывают адекватность и  эффективность интенсивного образования с использованием ***интерактивных методов***, о влиянии социальных взаимодействий (а значит и интерактивных методов) на становление смысловой, ценностно-мотивационной сфер личности для  психологического просвещения и подготовки к инновационной деятельности  учителей современной школы. Очевидно, что интерактивные методы адекватны именно личностно-деятельностной или личностно-ориентированной парадигме и позволяют ее воплотить в реальной образовательной практике. 5.

**К *интерактивным***относят те,  которые строятся на психологических механизмах усиления влияния группы на процесс освоения каждым участником опыта взаимодействия и взаимообучения.

**К методам работы с педагогами относятся:**

1. Информационные методы: информационные тексты, устные информационные сообщения

2. Проблемные методы: проблемные лекции и семинары

3. Активные методы-занятия с элементами тренинга, игры, дискуссии, проектного семинара, тренинги.

При этом могут и должны систематически развиваться в образовательном процессе: функции целеполагания, выбора, личной ответственности, творческого самовыражения, рефлексии, самоорганизации.

**Инновационные процессы в школе всегда осу­ществляются в двух плоскостях:**

* в «механической», связанной с изменениями структуры, технологий, процедур, пространствен­ных преобразований;
* в «культурной» (социальной), связанной с изме­нениями восприятия, способов мышления и пове­дения людей.
* Выделяются две функции организационной культу­ры:

\*культура определяет стандартные пути решения проблем;

\*культура способствует снижению неопределен­ности, когда люди сталкиваются с новыми ситуаци­ями. Культура школы имеет фундаментальное значение для ее руководителей, особенно в тех случаях, когда возникает много новых направлений развития и когда стратегическое планирование становится совершенно обязательным и необходимым.

**Исследования организационной культуры педагогического**

**коллектива**  **МОУ Прогимназии**

По запросу администрации прогимназии был проведен мониторинг развития организа­ционной культуры. Миссия МОУ Прогимназии формулиру­ется как «воспитание современного культурного со­циально активного человека на основе интеграции ресурсов общего и дополнительного образования, на уважении к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье. *На основе формирования здорового образа жизни, содействия адаптации личности к жизни в современном обществе».*

6.

Кратко о понятии «организационная культура» и что она дает для образовательного учреждения и педагогов, работающих в данном образовательном учреждении.

На сегодняшний день существует множество ти­пологий организационной культуры. Для нашего анализа мы использовали типологию, разработанную организационными консультантами К. Камероном и Р. Куинном и адаптированную для описания школьных организаций. Именно этот подход избран потому, что созданная в его рамках методика диа­гностики организационной культуры представляет­ся оптимальной для условий экспертизы и консуль­тирования школьных организаций.

**Организационная культура – это социальная система, включающая в себя:**

* способы деятельности
* нормы поведения,
* набор привычек,
* неписаных правил,
* запретов, ценностей, ожиданий,

представлений о будущем и настоящем и т.п.

**Характер организационной культуры МОУ дает представление:**

* о человеческом потенциале
* позволяет оценить целесообразность определенных управленческих действий
* более точно планировать направление и динамику стратегического развития образовательно-организационной системы МОУ Прогимназия

**Функции организационной культуры:**

* культура определяет стандартные или нестандартные пути решения проблем;
* культура способствует снижению неопределенности, когда люди сталкиваются с новыми ситуациями.

**Понимание особенностей организационной культуры школы позволяет:**

* выявить сущность уникальности данной школы, ее реальные отличия от других школ;
* определить приоритеты и ограничения управленческих действий в рамках данной организационной культуры;
* предвидеть реакции педагогического коллектива на определенные инновации и уровень сопротивления изменениям;
* выяснить истинную причину многих конфликтных ситуаций;
* получить критерии применимости опыта других школ в данном коллективе 7.

**Базовые типы организационной культуры:**

* **Семейная,** характеризуется, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой — внутренним фокусом и интеграцией
* **Инновационная**, характеризуется, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой — внешним фокусом и дифференциацией
* **Результативная**, характеризуется, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой — внешним фокусом и дифференциацией
* **Ролевая**, характеризуется, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой — внутренним фокусом и интеграцией.

*Методика диагностики организационной культуры дана в приложении 1.*

По результатам первичной экспертизы получены следующие результаты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Типы организационной культуры: | теперь | предпочтительно |
| Семейная (А) | 33 | 36 |
| Инновационная (В) | 30 | 30 |
| Результативная (D) | 23 | 24 |
| Ролевая © | 14 | 10 |

Мы видим, что преобладает семейная организационная культура, которая представ­ляется как очень дружественное место работы, где у сотрудников много общего. Школа похожа на большую семью. Лидеры и руководители восприни­маются как наставники и даже как родители. Сотруд­ники держатся вместе благодаря взаимной предан­ности и традициям. Высока степень обязательности. Делается акцент на долгосрочной выгоде личност­ного совершенствования сотрудников, придается особое значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определя­ется как добрые чувства и забота о каждом учащем­ся. Школа поощряет коллективные формы работы, сотрудничество и согласие сотрудников. Согласитесь, в такой школе приятно и предпочтительнее работать и есть факторы, препятствующие возникновению синдрома профессионального выгорания и позволяющие сохранять эмоциональную профессиональную стабильность.

8.

**Организационный профиль прогимназии**

**Ролевая**  **Семейная**

(иерархическая) (клановая)

**Результативная** **Инновационная**

(рыночная) (новаторская)

Фактическая организационная культура

Рекомендуемая организационная культура

*Мониторинг развития организа­ционной культуры представляется эффективным инструментом в процессе управления развитием школы*. Данные такого мониторинга позволяют давать администрации соответствующие реко­мендации в плане коррекции социальной политики, направленной на построение в школе модели организационно-образовательной систе­мы в которой в равной степени будут представлены все типы культур, что является фактором *препятствующим возникновению синдрома профессионального выгорания, в частности:*

- *Соблюдение единых требований* к учащимся снижает *конфликтность* в отношениях с детьми и родителями

- *Освоение новых технологий* работы повышает *творческую составляющую* педагогического труда и избавляет от *стереотипов*в работе

*- Участие в окружных и городских мероприятиях* с целью передачи опыта избавляет от ощущения *невостребованности* и дает чувство признания своей работы

- *Физическая активность и забота о своем здоровье* дают возможность бороться со *снижением ресурса*

9.

- *Освоение индивидуальных техник преодоления последствий* синдрома профессионального выгорания *способствует развитию устойчивости личности* к негативным факторам профессиональной деятельности и семейно-личной.

*Запланирована работа релакс-клуба*.

(План работы релакс-клуба смотри в приложении 2).

**Задачи релакс-клуба «Помоги себе сам!»:** Мобилизация и стимуляция резервов организма, активизация творческих сил. Преодоление стереотипов поведения. Овладение способами эффективного расслабления

**Цель:** профилактика стрессовых состояний, психологическая разрядка, пробуждение внутренних ресурсов организма, стабилизация психоэмоционального состояния и нормализация настроения.

**Ожидаемые результаты:**

 овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей, *положительная внутренняя речь* - способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);

 поддержание хорошей физической формы (не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют проявления СЭВ).

 рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;

 учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;

 проще относиться к конфликтам на работе;

 не пытаться быть лучшим всегда и во всем.

**Проведение тренингов и творческих мастерских. (**Приложение 3**)**

**Задача:** психологическое единение коллектива и открытие уникальной красоты своей и другой души.

**Цель:**

Способствовать формированию навыков самоанализа и самоконтроля, самовосстановления, саморегуляции эмоционального состояния.

Самопознание и познание других.

Применение навыков эффективного взаимодействия с другими.

Осознание корректной передачи вербальной и невербальной информации.

развитие позитивного отношения к себе.

развитие позитивного отношения к коллеге.

Хочется закончить притчей **«Позитивное мышление»**

Как-то старый китайский учитель сказал своему ученику: - Пожалуйста, хорошенько

10.

осмотри эту комнату и попытайся отметить в ней все, что имеет коричневый цвет.

Молодой человек огляделся. В комнате было много коричневых предметов: деревянные рамы картин, диван, карниз для занавесок, парты, книжные переплеты и еще множество разных мелочей. - А теперь закрой глаза и перечисли все предметы ... голубого цвета, - попросил учитель. Молодой человек растерялся: - Но я ничего не заметил! Тогда учитель сказала: - Открой глаза. Посмотри только, какое здесь множество голубых вещей. Это было правдой: голубая ваза, голубые рамки фотографий, голубой ковер, голубая рубашка старого учителя. И учитель сказал: - Посмотри же на все эти упущенные предметы! Ученик ответил: - Но это же уловка! Ведь я по вашей указке искал коричневые, а не голубые предметы. Учитель тихо вздохнул, а потом улыбнулся: - Именно это я и хотел тебе показать. Ты искал и находил только кoричневый цвет. Так же происходит с тобой и в жизни. Ты ищешь и находишь только плохое и упускаешь хорошее. Меня всегда учили, что следует ожидать худшего, и тогда никогда не окажешься разочарованным. А если худшее не происходит, то меня ждет приятный сюрприз. А если я всегда буду надеяться на лучшее, то я лишь подвергну себя риску разочарования. Уверенность в пользе ожидания худшего заставляет нас упускать из виду все хорошее, что происходит в нашей жизни. Если ты ожидаешь худшего, то обязательно его и получишь. И наоборот. Можно найти такую точку зрения, с которой каждое переживание будет иметь положительное значение. С этой минуты ты будешь искать во всем и в каждом что-то положительное.

А если взять педагога-женщину и вспомнить, что она, прежде всего женщина, то хочется пожелать, все-таки учиться и научиться мыслить позитивно, искать и найти свои индивидуальные методы самовосстановления и саморегуляции. Другого варианта нет, иначе будет история, подобная этой:

*Едет женщина в переполненном автобусе, грустно думает:  
муж пьет, дети не слушаются, на работе меня не ценят.  
Рядом стоит ангел хранитель и записывает:  
муж пьет, дети не слушаются, на работе меня не ценят.  
А про себя думает: странные желания, но заказ есть заказ.*

*Для взрослых и детей приоритет сегодня один - жить полной жизнью, ощущая себя счастливыми и благополучными.*

Литература:

1. Профилактика эмоциональных нагрузок в педколлективе. Е.А.Шкуринская, Учитель, Волгоград, 2008г.
2. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. О.И.Бабич,

Учитель, Волгоград, 2009г.

1. Психология комфорта в школе. Как его достичь. Е.П.Картушина, Г.В.Романенко.

Учитель, Волгоград, 2009

1. Школьная психологическая служба: работа с педагогами. О.В.Хухлаева ГЕНЕЗИС, Москва, 2008г.
2. Тренинг эмоциональной устойчивости. Е.М.Семенова ГЕНЕЗИС. Москва, 2006г.
3. Психологический тренинг для учителя Н.В.Самоукина ГЕНЕЗИС, Москва, 2006г.
4. Школьный психолог. Статья «Организационная культура педколлектива» 2010г.

### Синдром профессионального выгорания В.Родионов <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200702307>

1. *И.А. Агеева* Некоторые направления работы психолога с педагогическим коллективом. <http://www.krsu.edu.kg/vestnik/2003/v1/a08.html>

11.