

Областное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение  
«Курский электромеханический техникум»  
(ОБПОУ «КЭМТ»)

**«ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ»**

**Методическая разработка мастер-класса**

/13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и  
электромеханического оборудования (по отраслям)  
(базовая подготовка, очная форма обучения)/

Разработчик: ГОРЕЛОВА Ирина Анатольевна,  
преподаватель ОБПОУ «КЭМТ»  
высшей квалификационной категории

РАССМОТРЕНА  
на заседании предметной (цикловой)  
комиссии  
преподавателей русского языка и  
литературы  
Протокол №\_\_ от\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель ПЦК  
\_\_\_\_\_ И.А. Горелова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий отделением  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Корнев  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

РАССМОТРЕНА  
методическим советом техникума  
Протокол №\_\_ от\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель методического совета  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Галахова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель директора  
\_\_\_\_\_ П.А. Стифеева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **«ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ»**

### **Методическая разработка мастер-класса**

/13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и  
электромеханического оборудования (по отраслям)  
(базовая подготовка, очная форма обучения)/

Разработчик \_\_\_\_\_

Горелова Ирина Анатольевна  
преподаватель ОБПОУ «КЭМТ»  
высшей квалификационной категории

## МЕТОДИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Данная методическая разработка предназначена для проведения мастер-класса «Профилактика синдрома профессионального выгорания» для преподавателей ОБПОУ «КЭМТ».

Содержание разработки является в некоторой степени транслированием педагогического опыта её составителя, основанного на применении им на уроках приемов релаксации и саморегуляции для обучающихся.

В течение последних десятилетий особенно острой стала проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательном учреждении. Современное общество представляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам. Напряжённые ситуации на работе (трудности взаимодействия с учениками на уроке, нарушения дисциплины учащимися, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками), приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога. Следствием профессионального «выгорания» могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь с собственными детьми.

Поэтому в настоящее время становится актуальной коррекция психологического состояния и развития эмоциональной устойчивости педагога. Педагог должен уметь эффективно «сбрасывать» напряжение и восстанавливать работоспособность, а целенаправленное использование приемов саморегуляции поможет педагогу повысить свое профессиональное мастерство, оптимально построить свое общение со школьниками и коллегами по работе.

Профессия педагога связана с общением с людьми, требует навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение.

При проведении мастер-класса, представленного в данной методической разработке, педагогические работники ОБПОУ «КЭМТ» смогут приобрести навыки снятия эмоционального напряжения освоением способов саморегуляции эмоционального состояния.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА МАСТЕР-КЛАССА

**Тема:** Выполнение анализа художественного текста методом концептной карты.

**Целевая аудитория:** преподаватели русского языка и литературы профессиональных образовательных организаций г. Курска и Курской области, студенты ОБПОУ «Курский электромеханический техникум» по специальности 15.02.06 Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок (по отраслям).

**Форма проведения:** обучающий семинар

**Цель:** Сохранение психического здоровья педагогов в образовательной среде.

**Задачи:**

Знакомство с понятием профессиональное «выгорание», с его характеристиками.

Анализ проявления признаков «выгорания», выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.

Создание условий, способствующих профилактике синдрома профессионального «выгорания».

Дать представление об основных понятиях и функциях саморегуляции.

Снятие эмоционального напряжения освоением способов саморегуляции эмоционального состояния.

**Ресурсное обеспечение:**

- персональный компьютер;
- проектор;
- экран;
- интерактивная доска;
- наличие стульев по числу участников.

**Материалы и оборудование:**

- Бумага А4 белая
- Ручки, цветные карандаши
- Пособие в виде отдельных листочков
- Буклет каждому участнику
- Презентация опорная.

**Организационные формы мастер-класса:** фронтальная, групповая

**Методы презентации педагогического опыта:** самодиагностика

**Методы организации интерактивного взаимодействия:** беседа, диалог, участие в тренинговых упражнениях

**Планируемые результаты:**

- приобретение участниками мастер-класса практических знаний о профилактике «синдрома профессионального выгорания»;
- овладение целевой аудиторией практическими навыками релаксации и приемами саморегуляции;
- приобретение умения применять приемы саморегуляции в повседневной жизни.

**Образовательные ресурсы:**

1. Агеева И.А. “Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы”. – СПб.: Речь, 2007. 208с.
2. Антонов В.В., Вавер Г.Ю. Комплексная система психологической саморегуляции. Л.: Методический центр по психологической саморегуляции, 1988.
3. Мельник Ю. Управление стрессами. Управление персоналом. – 2002. №3.

## СЦЕНАРНЫЙ ПЛАН МАСТЕР-КЛАССА

### *1. Подготовительно-организационный этап*

*Приветствие участников мастер-класса.*

*Вступительное слово автора мастер-класса.*

*Знакомство с темой мастер-класса.*

*«Погружение» в содержание мастер-класса.*

*Автор мастер-класса. Добрый день, уважаемые коллеги. В течение последних десятилетий особенно острой стала проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательном учреждении. Современное общество представляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам. Напряжённые ситуации на работе (трудности взаимодействия с учениками на уроке, нарушения дисциплины учащимися, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками), приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога. Следствием профессионального «выгорания» могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь с собственными детьми. Следовательно, профессиональное «выгорание» - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное «выгорание» возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Опасность «выгорания» состоит в том, что это не кратковременный проходящий эпизод, а долговременный процесс «сгорания дотла».*

*Поэтому в настоящее время становится актуальной коррекция психологического состояния и развития эмоциональной устойчивости педагога. Педагог должен уметь эффективно «сбрасывать» напряжение и восстанавливать работоспособность, а целенаправленное использование приемов саморегуляции поможет педагогу повысить свое профессиональное мастерство, оптимально построить свое общение со школьниками и коллегами по работе.*

По мнению Л.Г. Федоренко, педагогу, чтобы не оказывать пагубного влияния на тех, с кем он общается (прежде всего, на детей и их родителей), следует разобраться с собой, со своими эмоциональными проблемами, найти выход из стрессовой ситуации, то есть начать с себя.

Профессия педагога связана с общением с людьми, требует навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение.

## ***2. Презентация педагогического опыта (теоретическая часть)***

*Цель данного этапа – познакомить участников мастер-класса с понятием «синдром профессионального выгорания» и его проявлениями, а также даются основные рекомендации по его профилактике и преодолению.*

*Автор мастер-класса сообщает в формате мини-лекции основные теоретические сведения по теме мастер-класса.*

Термин «синдром сгорания (выгорания) личности» (burnout) ввел в 1974 году американский психолог Х. Фреденберг, и поначалу он использовался для характеристики психологического состояния людей, чья работа связана с интенсивным, тесным общением с клиентами, эмоциональным перенапряжением. Под выгоранием подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности.

Большой вклад в становление данного синдрома психологического переутомления внес американский психолог Маслах (1976). Кстати, многие именно ему отдают пальму первенства введения данного термина в практику, касательно профессиональной деятельности врачей.

Первоначально этот термин применялся в отношении людей, профессионально работающих в сфере хелперских профессий (от английского help — помогать): врачи, священники, педагоги, юристы, социальные работники, психотерапевты и т. д. В 1981г. Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего синдром профессионального выгорания: "Запах горячей психологической проводки".

В настоящее время «группа риска» расширилась до всей области профессиональной принадлежности – «человек – человек», к данной группе как раз и относятся менеджеры по АРТПРОЕКТАМ, рекламе и PR.

Далее проблему этого психологического феномена профессионально поднимали на 12-м Всемирном конгрессе (август-сентябрь 1993 года г. Берн, Швейцария), посвященном вопросам психосоматических расстройств (ученые — Кемп, Линднер, Сьютер, Зофнасс).

В.В.Бойко дает следующее определение термина: « Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия».

В соответствии с взглядами К.Маслач и С.Джексон синдром выгорания рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы, возникающие в межличностных коммуникациях. Модель синдрома может быть представлена как трехкомпонентная структура, включающая в себя:

- эмоциональное истощение;
- деперсонализация;
- редуция персональных достижений.

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

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

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



Как для отдельного работника, так и для организации состояние профессионального выгорания может быть неосознанным или неправильно понятым и оцененным. Собственное неблагополучное состояние как человеку, так и организации трудно, практически невозможно увидеть со стороны, поэтому отсутствуют условия для того, чтобы вовремя начать коррекционные и восстанавливающие мероприятия.

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании? При ответе на этот вопрос можно выделить следующие закономерности.

Во-первых, особенно быстро «выгорают» сотрудники - интроверты, индивидуально-психологические особенности которых не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативной профессии. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт без «сбрасывания» отрицательных переживаний во внешнюю среду.

Во-вторых, синдрому профессионального выгорания больше подвержены люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Чаще всего как в России, так и за рубежом это - женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также "прессинг" в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

В-третьих, профессиональному выгоранию больше подвержены работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. В России к этой группе относятся, прежде всего, люди старше 45 лет, для которых вероятность нахождения нового рабочего места в случае неудовлетворительных условий труда на старой работе резко снижается по причине возраста.

В-четвертых, на фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность (смена работы, испытательный срок, будущая аттестация).

В-пятых, синдрому выгорания больше подвержены жители крупных мегаполисов, которые живут в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

Лучше «горят» те, кто ассоциирует свою работу с предназначением, миссией. Среди психотерапевтов это называется «комплекс спасателя»: вмешаться и исправить, спасти!

«Люди добираются до вершин и понимают, что им там не нравится, — говорит один из психологов. — Они думают: и за что это я боролся?». Этот эффект называется «перегоранием сверх новой звезды».

Люди становятся заложниками собственного успеха. Они испытывают шок, поняв, что их борьба бессмысленна. Некоторые думают, что успех всегда приносит удовлетворение, и с удивлением обнаруживают, что это не так.

Синдром профессионального сгорания - довольно специфический процесс. Его запускающий механизм обусловлен не столько внешними факторами, сколько внутренним миром определенного человека. Состояние это первично возникает в «душе» из-за недостатка психологической гибкости, духовного потенциала в усложнившихся условиях и связано не только с социальными характеристиками (уровнем жизни и заработной платы), не столько с биографическими характеристиками (счастьем в личной жизни, объективным и субъективным восприятием трудности жизненного пути), сколько с характеристиками психологическими. Человек, как электрическая лампочка, под большим напряжением от навалившейся работы (справиться не в состоянии, а отказать не в силах), если не хватает сопротивления душевных ресурсов, вспыхивает на мгновение, а потом постепенно гаснет, черствеет душой. И только эмоционально зрелые, духовно богатые, целостные личности в состоянии справиться с описанными трудностями.

Симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания, условно можно разделить на три основные группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие.

К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся:

- чувство постоянной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;

- снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);

- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);

- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;

- резкая потеря или резкое увеличение веса;

- полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 часов утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2-3 часов ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу);

- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;

- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;

- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции, как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);

- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;

- частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»);

- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности);

- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);

- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»;

- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).

- дегуманизация: человек становится более черствым, менее отзывчивым к другим людям, чужим проблемам.

- негативное отношение к клиентам. Например, учитель на уроке злится на весь класс, хотя в глубине души понимает, что это он не в состоянии контролировать ситуацию.

К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее — все труднее и труднее;

- сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит);

- вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает;

- руководитель отказывается от принятия решений, формулируя различные причины для объяснений себе и другим;

- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;

- невыполнение важных, приоритетных задач и «застывание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;

- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, выпитого кофе, повышенное применение лекарств, а то и применение наркотических средств.

Замечено, что симптоматика профессионального выгорания может быть «инфекционной» и проявляться не только у отдельных работников. Нередко встречается профессиональное выгорание организаций, которое проявляется в том, что у подавляющего большинства сотрудников присутствует внутреннее физическое или эмоциональное состояние с одними и теми же симптомами, а также одни и те же формы поведения. В таких случаях заметно «стираются» индивидуальные различия между работниками, они становятся неестественно похожими одинаковыми, как бы «на одно лицо». Люди становятся пессимистами, у которых нет веры в позитивные изменения на работе и возможность что-то изменить собственными усилиями.

Причинами профессионального выгорания организации выступают постоянные противоречия в стратегическом и тактическом

руководстве; чрезмерные, невыполнимые требования к работникам; передача ответственности сотрудникам, не имеющим полномочий; отсутствие объективных критериев для оценки результатов труда; неэффективная система мотивирования и стимулирования персонала.

Симптомы профессионального выгорания организаций:

- неадекватно повышенная текучесть кадров (от 100% и более в год, т. е. в течение года увольняются практически все сотрудники, а некоторые работают меньше года);
- сниженная мотивация к труду, слишком частые «перекуры» и «чайные» перерывы (более 30% от общего объема рабочего времени);
- профессиональная зависимость персонала от руководителей, которая проявляется либо в повышенном и неадекватном критическом отношении к управлению, либо в чувстве беспомощности без активной помощи со стороны руководства;
- слишком высокая конфликтность персонала и тяжелая атмосфера в организации.

К сожалению, люди могут годами переживать синдром сгорания и ничего не предпринимать. Это происходит потому, что люди, во-первых, просто не понимают своего состояния, а, во-вторых, не знают, что с этим делать. В худшем случае у человека развивается депрессивное состояние, из которого самостоятельно выйти не так уж просто. В этом случае будет правильно обратиться к психологу или психотерапевту. Прийти к нему и сказать: «Не хочу идти на работу. Не хочу видеть людей. Не могу общаться с семьей». Но лучше до такого состояния себя не доводить. И первые симптомы следует рассматривать не как на опасность, а как на знак, который дается для того, чтобы рост личности и ее профессиональный потенциал защитить.

Если же человек понимает, что с ним происходит, справиться с ситуацией он может самостоятельно. И чем раньше он этим займется, тем лучше, потому что душевные раны заживают намного медленнее, чем телесные.

Правда, универсального рецепта, как уберечься от «сгорания», нет – протекание процесса и способы выхода из создавшегося положения зависят от структуры и психологических особенностей каждой. Потому нужно знать себя, знать свою природу, понимать, что вызывает определенные состояния, и как ими можно управлять. Например, пришел человек на работу, и уже сама мысль об этом вызывает отвращение. Почему у него появляются такие мысли? Например, раньше он с

удовольствием смотрел комедии, а теперь не может их смотреть. Почему? Нужно спросить себя об этом, найти ответ и в зависимости от этого найти решение. Решения могут быть разными. Кому-то нужно идти на футбол, потому что футбол оказывает на него благотворное влияние, кому-то подняться в горы. Заняться тем, что дает энергию, душевный подъем. У каждого человека эти источники индивидуальны.

Человеческий организм обладает от природы колоссальным потенциалом и механизмами саморегуляции и восстановления сил. Возможно, правильнее будет сказать, что наша задача - не мешать тому природному уму, которым с избытком наделяет нас жизнь. И для этого нам нужно учиться – учиться слушать себя и заботиться о себе, правильно координировать свои эмоции и чувства, получать удовольствие и строить отношения. Ведь если проявлять внимание к самим себе, то жизнь во всех её проявлениях – работа, семья, друзья, отдых – приносит радость и силы, чтобы «жить, гореть и не угасать ...».

Важно продолжать образование, самообразование, развивать профессиональные навыки. Нужны добрые, дружеские отношения с коллегами. В процессе получения новых знаний, будучи в окружении других профессионалов, личность получает возможность обсуждать с другими профессионалы проблемы.

И, конечно, меньше вероятность возникновения эмоционального сгорания, если есть психологическая поддержка, если есть возможность или перспектива служебного роста.

Общие для всех рекомендации — регулярные физические упражнения, достаточный сон, хорошее питание. Элементарные условия психологической поддержки могут быть непосредственно на рабочем месте: например, понимающий коллега, с которым всегда можно обсудить свои переживания.

А обращение к профессиональному психологу может быть даже очень полезно. С профессиональным психологом возможно не только обсудить свое состояние, свои переживания, проблемы, найти какой-то приемлемый выход, но и изучить методы саморегуляции и самопомощи, которые можно будет потом использовать самостоятельно. Кроме того, люди, которые остро нуждаются в помощи, в связи с тем, что переживают кризис, могут получить помощь, почувствовать заботу о себе.

Таким образом, синдром профессионального выгорания представляет собой сложный, многоплановый конструкт, состоящий из целого ряда негативных психологических переживаний, вызванных

длительными и интенсивными межличностными коммуникациями, эмоционально насыщенными или когнитивно сложными. Таким образом, синдром выгорания представляет собой ответную реакцию на продолжительные стрессы, возникающие в процессе межличностных коммуникаций, и ярче всего данный синдром проявляется у представителей профессий, относящихся к системе «человек – человек».

Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях скорее всего невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье работающих людей.

Что делать? Не смешивать профессиональные проблемы с личными, работать на работе, а отдыхать дома, учиться снимать стресс и быстро перестраиваться. Но универсального рецепта, как уберечься от синдрома сгорания, нет и быть не может, поскольку протекание процесса и способы выхода из создавшегося положения зависят прежде всего от структуры и психологических особенностей личности.

Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

### ***3. Презентация педагогического опыта (практический (демонстрационный) этап***

#### ***3.1. Снятие эмоционального напряжения, самодиагностика.***

*Основная цель этого этапа – включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятие. Автор мастер-класса совместно с аудиторией выполняет упражнения, направленные на создание группового доверия и снятие эмоционального напряжения, диагностику профессионального выгорания.*

#### **Упражнение «Снежный ком».**

**Цель:** Познакомить участников друг с другом, снизить эмоциональное напряжение. Как правило, в тренинговых группах принято называть друг друга по имени, поэтому забудьте все на некоторое время, что у вас есть отчество.

**Инструкция:** Устройтесь поудобнее, поочередно будем называть свое имя и прилагательное, отражающее ваше настроение или состояние. Например, Ирина-спокойная. Следующий по кругу должен назвать предыдущих участников, затем себя; таким образом, каждый следующий участник должен будет называть все больше имен с прилагательными.

### **Упражнение «Пустое место»**

**Цель:** снять эмоциональное напряжение, так как самое сложное в знакомом и незнакомом коллективе - свободно смотреть в глаза и прикасаться друг к другу.

**Инструкция:** Рассчитайтесь на первый и второй. Первые садятся по кругу на стулья, вторые встают к первым за спинку стула и кладут руки на спинку стула (если спинки нет, то руки заводятся за спину). И только перед одним участником никто на стуле не сидит - "пустое место". Его задача - переманить кого-нибудь из сидящих на пустое место. Это нужно сделать без слов, внимательно посмотрев на того, кого к себе зовешь. Если кто-то увидел внимательный, приглашающий взгляд, он должен перебежать и занять пустое место. Тот, кто стоит за спиной, должен задержать убегающего, схватив его за плечи. Если вы задержали убегающего, то участник, с "пустым местом" переманивает другого, если нет, то теперь у него задача - переманить к себе кого-нибудь (также глазами), то есть снова приобрести партнера.

Через некоторое время партнеры меняются местами: тот, кто сидел, встает за спинку стула, а тот, кто сидел - садится.

**Обсуждение:** Расскажите о полученных ощущениях и впечатлениях.

### **Упражнение «Самоанализ»**

**Инструкция:** В правой половине листа нарисуйте на выбор одну из трех геометрических фигур (круг, квадрат, треугольник) и раскрасьте фигуру в тот цвет, который отражает ваше состояние, настроение сейчас.

### **Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто...»**

**Цель:** установить контакт и создать положительную мотивацию к тренингу.

**Инструкция:** Стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то признаком. Например, когда я скажу: «Поменяйтесь все те, кто



полон сил и энергии», все те, кто относит себя к данной категории, должны поменяться местами.

Примерный перечень:

- Часто чувствует усталость.
- У кого настроение жизнерадостное, полное оптимизма.

**Обсуждение:** Давайте подведем итоги первой части нашего тренинга, которая была направлена на адаптацию, лучшее узнавание партнёра, повышение настроения.

### **Диагностическая процедура «Симптомы профессионального «выгорания».**

Давайте посмотрим, какие симптомы характерны для профессионального «выгорания», прислушайтесь к себе, проанализируйте свое состояние и постарайтесь определить, есть ли у вас признаки «выгорания».

Если вы нашли по два и более симптома в каждой группе, это сигнал: задумайтесь о своем физическом и психическом здоровье.

- Теперь остановитесь и проведите проверку своего состояния. Прочитайте еще раз те симптомы, которые вы нашли у себя (распечатка листов для каждого участника с симптомами «выгорания»)

- Нахмурены ли вы, читая эти строки?
- Чувствуете ли вы напряжение в глазах?
- Как вы сидите сейчас на стуле, расслабившись или сгорбившись?
- Напряжены ли мышцы вашего лица?

Если ваше тело неподатливо и не расслабленно, то вы в этот самый момент вызываете у себя нервное напряжение и нервную усталость.

- Что делать?

Ведь эти процессы, происходящие в человеке и выражаемые внешне в симптомах «выгорания» дают возможность нам понять, что с нами происходит и, исходя из этого решить, что делать дальше, возможно изменить профессию или постараться скорректировать проявление синдрома. А своевременно предпринятые профилактические шаги могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение.

**Выход следующий:** *Меняйте стиль жизни, меняйтесь сами!*

Улучшить свою жизнь можно только через изменение отношения к ней, через восприятие её как самого ценного дара, через мудрость, радоваться каждому дню, минуте, впечатлению.

Неурядицы, жизненные противоречия – это норма жизни. Они не должны занимать в нашем сознании больше места, чем того стоят.

Хочется привести слова Уолтера Рассела: “Если делать то, что вы ненавидите, из-за ненависти в организме, начинают вырабатываться разрушительные токсины и в результате этого вы, начинаете страдать от хронического переутомления или заболеваете”.

*Нужно любить всё, что вы делаете. Или иначе, делайте то, что можете делать с любовью.*

Так гласит древняя восточная мудрость.

*«Делайте всё с радостью, делайте всё самым лучшим из известных вам способов».*

### *3.2. Освоение навыков саморегуляции,*

*Основная цель этого этапа – освоение участниками основных приемов саморегуляции, управление своим эмоциональным состоянием и воздействия на себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.*

#### **Упражнение «Улыбка»**

**Инструкция:** Закройте глаза и посидите несколько минут, ни о чем не думая. При этом на вашем лице обязательно, но должна быть улыбка.

Если вам удастся удержать ее 10-15 минут, вы сразу почувствуете, что успокоились, а ваше настроение улучшилось. Во время улыбки мышцы лица создают импульсы, благотворно влияющие на нервную систему. Даже если вы способны только на вымученную улыбку, вам от нее все равно станет легче.

#### **Упражнение «Мышечная энергия»**

Релаксация способна улучшить состояние человека. Во время глубокого расслабления в кровь выбрасывается большое количество эндорфинов, которые поднимают человеку настроение, снижают уровень артериального давления. Эти гормоны способны нормализовать работу сердца, нервной системы, ритма мозга. Чтобы релаксационные упражнения, были более эффективными, следует запомнить три правила:

Перед тем, как почувствовать расслабление, необходимо напрячь мышцы.

Напряжение следует выполнять плавно, постепенно, а расслабление - быстро, чтобы лучше почувствовать контраст.

Напряжение следует осуществлять на вдохе, а расслабление - на выдохе.

**Инструкция:** Согните и изо всех сил напрягите указательный палец правой руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение? В соседние пальцы. А еще? В кисти руки? А дальше идет в локоть, в плечо, в шею. И левая рука напрягается. Проверьте.

Постарайтесь убрать лишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею. Освободите плечо, потом локоть. Нужно, чтобы рука двигалась свободно. А палец - напряжен, как и прежде! Снимите излишки напряжения с большого пальца. С безымянного.... А указательный - напряжен по-прежнему! Снимите напряжение.

### **Упражнение «Маска гнева»**

**Инструкция:** Сидя или стоя. С медленным вдохом постепенно нахмурить брови, стремясь сблизить их как можно более сильно. Задержать дыхание не более чем на секунду, с выдохом опустить брови.

### **Упражнение «Отдых»**

**Инструкция:** Стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширине плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении 1-2 минут. Затем медленно выпрямиться.

### **Упражнение «Мобилизующие силы»**

**Инструкция:** Стоя или сидя. Выдохнуть из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох - такой же продолжительный как вдох. Затем, постепенно увеличиваем фазу вдоха. Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, а в скобках заключена пауза (задержка дыхания), затем - фаза выдоха.

### **Упражнение «Похвалилки»**

**Инструкция:** Глядя себя по затылку левой, а затем правой рукой, повторять: «Меня замечают, любят и высоко ценят». Поворачивая голову вправо-влево, повторять: «Все идет хорошо». Приподнимаясь на носочках, поднимая руки как можно выше, повторять:

«В моей жизни случается только хорошее».

#### **4. Подведение итогов и рефлексия**

*Цель этого этапа - установление обратной связи, анализ опыта полученного в группе.*

*Участники мастер-класса делятся своими впечатлениями по теоретической и практической части мастер-класса.*

##### **Упражнение «Самоанализ»**

**Инструкция:** В правой половине листа нарисуйте на выбор одну из трех геометрических фигур (круг, квадрат, треугольник) и раскрасьте фигуру в тот цвет, который отражает ваше состояние, настроение сейчас.

Если вы выбрали другую геометрическую фигуру по сравнению с началом упражнения и другой цвет, то это говорит о том, что данный тренинг повлиял на вас положительно в том случае, если синий, черный, коричневый цвет поменялись на красный, зеленый, желтый.

Если вы изобразили круг, значит, вы испытываете подъем в коммуникативной сфере и легко можете общаться с окружающими

Если квадрат - вы испытываете подъем в интеллектуальной сфере и можете эффективно заниматься самообразованием.

Если треугольник вы испытываете подъем в сфере преподавания и воспитания.

- Оправдались ли ваши ожидания сегодня?

*Автор мастер-класса.* Наша совместная работа подходит к концу и в подарок каждый участник тренинга получает буклет «Психотехнические приемы саморегуляции»