

Благотворительный фонд «Вклад в будущее»
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
«Всероссийский детский центр “Океан”»

Радость на работе
Персональная система
посттренингового сопровождения развития
эмоционального интеллекта педагога

Авторы:
Деткова А.Л., педагог,
Белолапова А.М., педагог,
Герасьянова И.В., методист

Владивосток
2018

Содержание

Об образовательном продукте.....	3
Введение.....	4
Содержание программы.....	7
Компоненты программы.....	8
Схема работы.....	11
Описание занятий.....	12
Список литературы.....	15
Приложения.....	16

Об образовательном продукте

Персональная система посттренингового сопровождения развития эмоционального интеллекта педагога «Радость на работе» (далее — образовательный продукт) разработана ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы «Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»» Благотворительного фонда «Вклад в будущее».

Материалы мастер-класса апробированы на базе ФГБОУ ВДЦ «Океан» в течение месяца, с 26 марта по 26 апреля 2018 года. Экспертиза материалов состоялась в мае 2018 года. Согласно полученному экспертному заключению, предложенная система сопровождения педагогов направлена на создание благоприятной поддерживающей образовательной среды, на индивидуальную поддержку педагогов, она способствует формированию и сохранению позитивного настроения педагогов в сфере профессиональной деятельности. Образовательный продукт рекомендован к использованию:

- в программах повышения квалификации педагогических работников системы общего/дошкольного образования;
- при проведении методических семинаров, методических сессий педагогов в рамках внутриорганизационной системы непрерывного образования.

Размещение данного образовательного продукта в разделе электронной библиотеки Фонда признается офертой Фонда на заключение между автором продукта и Фондом сублицензионного договора на использование размещенного образовательного продукта. Использование образовательного продукта, размещенного в электронной библиотеке Фонда, третьими лицами возможно только в целях ознакомления и воспроизведения.

Введение

Эффективность обучения, успешная адаптация к школьной среде, умение ребенка социализироваться во многом зависят от социально-эмоциональной включенности в образовательный процесс всех его участников (педагогов, учащихся, родителей). Одно из условий эффективного социально-эмоционального обучения — высокий уровень эмоционального развития педагога.

Согласно научной концепции эмоционального интеллекта, разработанной профессорами Йельского университета Нью-Гемпшир П. Саловей, Д. Карузо, Д. Майер, педагог — это эмоционально-интеллектуальный лидер, отличительными чертами которого являются способность работать со всем спектром эмоций и умение грамотно использовать энергию эмоций, для создания благоприятной атмосферы образовательного процесса.

Педагог как эмоционально-интеллектуальный лидер в современной системе образования — это человек с высоким уровнем эмоционального интеллекта, обладающий способностью идентификации и понимания, управления и использования собственных эмоций и эмоций других людей для установления и поддержания положительных взаимоотношений и принятия ответственных решений.

Вместе с тем в существующей школьной практике наблюдается совсем иная картина: стрессогенные условия педагогического труда, обусловленные постоянно растущими требованиями к профессиональной деятельности, высокой эмоциональной загруженностью и ответственностью педагогов; недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, вкладывание в работу больших личностных ресурсов и нехватка времени на их восстановление. Все это отрицательно сказывается на эмоциональном состоянии педагога и педагогического коллектива в целом, приводит к эмоциональному истощению (выгоранию) и не способствует установлению и поддержанию положительных взаимоотношений в педагогическом коллективе.

По мнению В.В. Бойко, автора методики диагностики уровня эмоционального выгорания, эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Зачастую педагог, испытывающий эмоциональное выгорание, не осознает, что с ним происходит. Он лишь ощущает нарастающее внутреннее напряжение, постоянную усталость, понижение работоспособности и эмоционального фона. Возникает ощущение беспомощности, безнадежности и апатии. Исчезает желание эмоционального отклика, поскольку запас сил и эмоций исчерпан. Эмоциональное выгорание наносит несомненный ущерб профессиональной

деятельности. Педагог, находящийся в таком состоянии, просто неспособен быть эмоционально-интеллектуальным лидером!

Указанные выше признаки эмоционального выгорания педагога очень схожи с описанием состояния нехватки радости И. Санд в книге «Компас эмоций» — «нехватка радости приводит к чувству усталости». Подчеркивается значимость радостных переживаний, способных высвободить в человеке огромный энергетический ресурс для того, чтобы избавиться от усталости и эмоционального истощения.

Радостные переживания педагога в повседневной жизни, в том числе и на работе, становятся одним из эффективных способов профилактики эмоционального истощения, сохранения и восстановления эмоциональных личностных ресурсов. Отсутствие радостных переживаний в профессиональной деятельности создает колоссальную проблему в достижении результативности.

Персональная система посттренингового сопровождения развития эмоционального интеллекта педагога «Радость на работе» направлена на решение этой проблемы. Она может быть использована и как посттренинговое сопровождение (в данном случае педагоги прошли программу повышения квалификации для педагогических работников по развитию ЭИ), и в качестве самостоятельного продукта. Основной идеей является разработка инструментов, позволяющих педагогам освоить приемы саморегуляции эмоционального состояния и стимулировать радостные переживания в процессе профессиональной деятельности.

Реализация этого инструмента основывается на следующих принципах:

- **принцип актуальности.** Система посттренингового сопровождения развития эмоционального интеллекта педагога «Радость на работе» не противоречит действующему законодательству; отвечает насущным задачам образовательной деятельности организации; открыта для развития и совершенствования в связи с быстро меняющимися условиями мега-среды образования;
- **принцип взаимодополнения.** Интеграция содержания подразумевает взаимодействие отдельных элементов при формировании целостного образовательного процесса;
- **принцип радости** предполагает позитивный настрой педагогов на участие в профессиональной деятельности и способствует актуализации радости, обеспечивая наивысшую эффективность труда в сочетании с удовлетворенностью.

Цель: создание в педагогическом сообществе образовательной организации эмоционально-комфортной среды.

Задачи:

- актуализировать эмоциональные, лично-профессиональные ресурсы педагогов;
- содействовать осознанию педагогами собственных эмоций и эмоций окружающих;
- организовать процесс сопровождения педагогов.

Работа предполагает как организованную общую, групповую деятельность, так и самостоятельную, индивидуальную. Такая деятельность не регламентируется строгими условиями, требованиями и правилами, осуществляется в любое удобное для педагога время и приводит к достижению следующих **результатов**:

- снижение уровня эмоционального истощения, повышение эмоциональной удовлетворенности от профессиональной деятельности;
- повышение уровня эмоционально-интеллектуального развития педагогов;
- положительный эмоциональный фон в коллективе.

Содержание программы

Система посттренингового сопровождения развития эмоционального интеллекта педагога «Радость на работе» состоит из трех этапов.

1. **Начальный этап** — это установочное занятие, которое направлено на создание атмосферы доверия, доброжелательности и принятия участниками друг друга и предлагаемой деятельности. Педагоги знакомятся с целями, задачами, этапами эксперимента, правилами и условиями «игры», после чего формируются экспериментальная и контрольная группы и проводится входная диагностика.
2. **Основной этап** направлен на освоение навыков эмоциональной саморегуляции. Он включает работу с СамоУчителем «Проводник в Океане эмоций», в котором отражается эмоциональное самопознание педагога, и набором карточек «Коллекция “эмотехник”», позволяющим развивать осознание своего эмоционального состояния в коллективе, а также тью-тайм встречи с техниками сопровождения и рефлексии, способствующими преодолению возникающих затруднений.
3. **Заключительный этап** направлен на формирование навыков позитивного самовосприятия и рефлексии. Задачи этапа: установление обратной связи, анализ опыта, полученного экспериментальной группой, в сравнении с контрольной.

Продолжительность работы по программе зависит от особенностей и потребностей конкретного коллектива. Средняя продолжительность занятий — 1 месяц.

Компоненты программы

СамоУчитель эмоционального развития

«Проводник в Океане эмоций»* (Деткова А.Л.)

Представляет собой своего рода дневник, в котором приведены практические упражнения для актуализации эмоциональных и личностно-профессиональных ресурсов педагогов, приемы управления своим эмоциональным состоянием: через собственное тело, внутреннюю и внешнюю речь и путем смещения фокуса эмоций.

Принцип работы

Учитель самостоятельно работает с теми страницами дневника, которые считает нужными и наиболее актуальными для себя в настоящее время, рефлексивно отображает результат и дает обратную связь по прочитанным страницам на тью-тайм встречах.

Разделы СамоУчителя:

1. Эмоциональное выгорание на работе (инструменты преодоления и профилактики).
 2. Эмоции (все эмоции нужны и важны; распознавание и использование эмоций).
 3. Радость (полезные советы и техники управления эмоциями).
- На пути к себе (формирование самоуверенности, самодостаточности и самооценности).

Набор карточек «Коллекция “эмотехник”» (Белолапова А.М.)

Психологический климат — это типичные для трудового коллектива межличностные отношения, которые определяют его основное настроение. В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, и поэтому стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, а в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал. Улучшение психологического климата, укрепление сплоченности коллектива — важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности; члены коллектива готовы к работе, проявляют творческий подход, качественно работают без контроля и принимают ответственность. При бла-

* Текст СамоУчителя, размещенный в папке «Материалы к программе», приводится в авторской редакции.

гоприятном психологическом климате каждый член коллектива защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. К сожалению, педагоги не всегда располагают возможностью и временем для работы над собой и проведения специальных психологических тренингов в педагогическом коллективе.

Карточки с заданиями предназначены для эмоционального оживления педагогического коллектива. Упражнения, входящие в комплекс, направлены на развитие чувства собственной ценности и уверенности в межличностных отношениях, а также на личностный рост благодаря улучшению осознания себя и других и процессам, происходящим в коллективе (групповая динамика). Участники могут исследовать свои межличностные стили и экспериментировать с ними, устанавливая взаимоотношения с другими членами группы, которые дают обратную связь.

Задания карточек помогают педагогам в осознании собственных эмоций и чувств, понимании причин и последствий эмоций, что ведет к успешному управлению своим эмоциональным состоянием и поведением, а также к поддержанию положительных взаимоотношений с коллегами и учащимися и созданию комфортного эмоционального климата.

Ожидаемые результаты:

- улучшение взаимодействия между коллегами;
- повышение работоспособности группы;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- повышение сплоченности педагогического коллектива.

Принцип работы

Карточки с общими мини-заданиями и играми (см. *Приложение 2*) помогут педагогическому коллективу лучше узнать друг друга, разрядить обстановку во время рабочего процесса и почувствовать себя увереннее.

Карточки с индивидуальными заданиями (см. *Приложение 2*) могут быть использованы непосредственно во время рабочей недели. Принимать участие в программе могут как все члены педагогического коллектива, так и отдельные участники (по желанию).

Для выполнения общих заданий может быть использован пробковый стенд, доска или ватман — то, что будет находиться в месте общего доступа (учительская). Записки и послания могут быть подписаны автором либо оставаться анонимными. Педагоги принимают участие в той степени, которая будет комфортной для каждого лично, либо просто наблюдают за процессом. Желающие забирают с собой карточку и обязуются выполнять указанное на ней задание. Карточка может понадобиться для объяснения коллегам своего, возможно, не совсем привычного поведения (чтобы показать свою карточку, если это потребуется).

Предлагаемый материал является лишь ориентиром, в практической деятельности необходимо творчески подходить к организации работы группы. В соответствии со спецификой состава группы и социально-психологической компетентности участников можно использовать приведенные упражнения, добавлять свои и т.д.

Тью-тайм: сопровождение, рефлексия, технологические карты

(Деткова А.Л.)

Педагогическое сопровождение проходит в формате тью-таймов (отдельно выделенное время) и позволяет зафиксировать важные смыслы для себя и для коллектива.

Принцип работы

Встречи с педагогами и обсуждение возникающих вопросов и происходящих / не происходящих перемен в эмоциональном состоянии каждого и в эмоциональном фоне коллектива в целом проходят в неформальной обстановке. Тью-тайм встречи проводятся еженедельно либо по мере необходимости: периодичность и длительность встреч определяется группой в ходе эксперимента. На первой и последней встречах предполагается проведение тестирования с целью определения уровня удовлетворенности своей профессиональной деятельностью (см. *Приложения 3 и 6*). На остальных встречах проводятся промежуточные тестирования с помощью анкет (см. *Приложение 4*). Участники программы в мини-группах осмысливают опыт, полученный за неделю работы с СамоУчителем и карточками, и тезисно отражают основные идеи на листах формата А3. В *Приложении 5* приведены приемы рефлексии для тью-таймов.

Схема работы

	Содержание	Задачи
Установочное занятие	Введение в программу	<ul style="list-style-type: none"> – дать участникам представление о цели и задачах программы; – ознакомить с компонентами программы, сроками проведения и расписанием тью-таймов; – раскрыть понятие «эмоциональный интеллект»
Тью-тайм 1	Анализ работы с карточками и главой 1 СамоУчителя	<ul style="list-style-type: none"> – раскрыть понятие «профессиональное выгорание»; – актуализировать способность участников к пониманию эмоций
Тью-тайм 2	Анализ работы с карточками и главой 2 СамоУчителя	<ul style="list-style-type: none"> – дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к пониманию эмоций
Тью-тайм 3	Анализ работы с карточками и главой 3 СамоУчителя	<ul style="list-style-type: none"> – дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к управлению эмоциями
Тью-тайм 4	Анализ работы с карточками и главой 4 СамоУчителя	<ul style="list-style-type: none"> – дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к управлению эмоциями
Итоговое занятие	Подведение итогов программы	<ul style="list-style-type: none"> – стимулировать участников к анализу своего опыта участия в программе (работы с СамоУчителем и карточками); – обсудить с участниками изменения, которые случились за время участия в проекте

Описание занятий

1. Установочное занятие

Цель	Заинтересовать участников программой «Радость на работе»		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – ознакомить с целью и задачами программы; – представить компоненты программы, сроки проведения и расписание тью-таймов; – актуализировать понятие «эмоциональный интеллект педагога» 		
Категория участников	Педагоги	Количество участников	От 10 до 20
Оборудование	Проектор, экран / электронная доска, компьютер		
Дидактические и раздаточные материалы	Видеоролик (см. <i>Материал 1</i>), перевод видеоролика (см. <i>Приложение 1</i>), карточки «Радость на работе» (см. <i>Приложение 2</i>), СамоУчитель «Проводник в Океане эмоций» (см. <i>Материал 2</i>), презентация (см. <i>Материал 3</i>), входные тест и анкета (см. <i>Приложение 3</i>)		
Ход занятия			
Этап	Действия педагога (ведущего, тренера)		Действия участников
1. Актуализация представления об учителе как эмоционально-интеллектуальном лидере	Демонстрирует фрагмент фильма, синхронно читает перевод видеоролика. После просмотра предлагает участникам обсудить идеальный образ учителя, формирующие его факторы и роль развития эмоционального интеллекта в профессиональном становлении педагога		Просматривают короткое видео об учителях и обсуждают его с ведущим после просмотра
2. Введение в программу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зачитывает введение в программу (см. с. 5–6). 2. Показывает презентацию проекта, знакомит участников с графиком проведения тью-таймов. 3. Представляет компоненты программы (см. с. 8–10), демонстрирует и раздает участникам СамоУчитель и карточки «Радость на работе». 		Знакомятся с компонентами программы, получают СамоУчитель и карточку «Радость на работе», совместно предлагают свои идеи, цели и ожидания от участия в программе

	4. Актуализирует «смыслы» участия в программе для участников с помощью общего обсуждения	
3. Заключение	Проводит входную диагностику. Озвучивает домашнее задание (выполнение действия с карточки и чтение главы 1 СамоУчителя)	Выполняют входной тест, заполняют входную анкету, согласуют удобную дату следующей встречи

2. Тью-таймы

Цель	Провести рефлексию прохождения этапов программы		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – актуализировать работу с карточками; – снять возникающие трудности при прохождении программы; – актуализировать работу с СамоУчителем 		
Категория участников	Педагоги	Количество участников	От 10 до 20
Дидактические и раздаточные материалы	Карточки «Радость на работе», СамоУчитель педагога «Проводник в Океане эмоций», анкеты для каждого тью-тайма (см. Приложение 4), задания на рефлексию для каждого тью-тайма (см. Приложение 5), чистые листы А3, фломастеры и карандаши		
Ход занятия			
Этап и время	Действия педагога (ведущего, тренера)		Действия участников
1. Рефлексия	Озвучивает задание на рефлексию, выдает анкеты для тью-тайма и листы для общей рефлексии		Заполняют анкеты, делятся по мини-группам и тезисно отражают ответы по заданиям на листах
2. Обсуждение	Предлагает участникам рассказать о своих мыслях, связанных с работой по программе, в ходе общего обсуждения		Представляют свои мысли, идеи, рефлексию, задают вопросы другим участникам
3. Выполнение задания из карточки	Оговаривает домашнее задание (выполнение индивидуальной карточки и чтение очередной главы СамоУчителя), предлагает выбрать одну		Согласуют удобную дату следующей встречи, выбирают карточки для индиви-

	из общих карточек и выполнить задание. Примеры оформления карточек представлены в <i>Материале 4</i>	дуальной работы на неделе, выполняют задание с общей карточки
--	--	---

3. Итоговое занятие

Цель	Подвести итоги проекта «Радость на работе»		
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – актуализировать понятие «эмоциональный интеллект» педагога; – оценить результаты появившихся изменений; – получить обратную связь от участников программы 		
Категория участников	Педагоги	Количество участников	От 10 до 20
Оборудование	Проектор, экран / электронная доска, компьютер		
Дидактические и раздаточные материалы	Карточки «Радость на работе», СамоУчитель педагога «Проводник в «Океане эмоций», презентация, итоговый тест и финальная анкета (см. Приложение б), распечатанные шаблоны цветов (см. Приложение 8), сертификаты о прохождении программы (заранее подготовленные ведущим), видеоролик с яркими моментами (созданный ведущим за время работы по программе)		
Ход занятия			
Этап и время	Действия педагога (ведущего, тренера)	Действия участников	
1. Рефлексия	Раздает листы для итоговой рефлексии, итоговые анкеты и финальные тесты	Заполняют итоговую анкету и финальный тест, тезисно отображают значимые моменты программы	
2. Актуализация основных изученных понятий	Актуализирует «смыслы» участия в программе для участников с помощью общего обсуждения	Делятся своими идеями и впечатлениями от участия в программе	
3. Заключение	Вручает участникам сертификаты о прохождении программы. Демонстрирует созданный за время освоения программы видеоролик	Создают небольшие цветы из бумаги, прикрепляют их к общему стенду с пожеланиями для коллег	

Список литературы

- 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / Под науч.-ред. В.А. Чикер. — М.: Речь, 2008.
- Большаков В.Ю.* Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. — СПб., 1996.
- Зарубина Н.И.* Профилактика эмоционального выгорания педагога // URL: <http://открытыйурок.рф>.
- Кравченко Н.В.* Проблемы современного учителя: причины и пути их решения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 3. С. 21–25. — URL: <http://e-koncept.ru/2015/65255.htm>.
- Морева Н.А.* Тренинг педагогического общения. Практическое пособие. — М., 2009.
- Настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн. 2.: Работа со взрослыми: учеб. пособие / Е.И. Рогов. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008.
- Никорчук Н.В.* Тренинг «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности» // URL: <http://открытыйурок.рф>.
- Резапкина Г.В.* Развитие профессионального самосознания учителя // Вестник практической психологии образования. 2011. № 1, 2, 3. — URL: <http://psyjournals.ru/authors/47574.shtml>.
- Стищенко И.В.* Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост. — СПб., 2006.
- Фопель К.* Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. — М., 2005.

Приложения

Приложение 1

Перевод видеоролика

«Любовь к учению»

Они радовались нашим успехам,
Исправляли наши ошибки
И помогали отличать правду от лжи.
Они были строгими, когда нужно,
Веселыми, когда хотели,
Справедливыми и сострадательными,
Когда мы больше всего в этом нуждались.
Конечно, они учили нас алфавиту и грамоте,
А также кто, что, где, когда и как.
Но они также научили нас тому,
Что мы можем добиться всего, чего захотим,
И они верили в это.
Все хорошее в этом мире,
Каждая песня, каждое изобретение,
Каждое соглашение, каждое лекарство,
Каждое слово существует,
Потому что в определенный момент
Кто-то захотел учить,
А кто-то другой решил учиться.
Посвящается любви к учебе и тем,
Кто ее выбирает...

Карточки с общими заданиями

<p>1. «Дерево желаний»</p> <p>На стенде представлен рисунок дерева без листьев и плодов, рядом находятся листочки в форме яблок, груш, листьев и т.п. Выберите листок и напишите на нем свое желание, которым вы хотели бы поделиться (это может быть небольшое желание), а затем прикрепите листок к дереву.</p> <p>В конце дня посмотрите, что получилось. Совпадают ли ваши желания с желаниями коллектива? Возможно, есть чье-то желание, которое смогли бы выполнить именно вы?</p>	<p>2. «Не просто “Здравствуйте”»</p> <p>Сегодня мы поприветствуем друг друга, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах. Вы можете выбрать один из способов, который вам понравится:</p> <ul style="list-style-type: none"> – объятие и трехкратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия); – легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай); – легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия); – легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония); – простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия); – потереться друг о друга носами (эскимосская традиция)
<p>3. «Как мы прекрасны сегодня!»</p> <p>Внимательно посмотрите на коллег. Кому бы вы сделали комплимент? Запишите комплименты на листочках и передайте адресатам</p>	<p>4. «Есть идея!»</p> <p>У вас возникла блестящая идея? Получилось сделать что-то новое? Возможно, у вас появилась или вы вспомнили умную мысль? Поделитесь с коллегами</p>

<p>5. «Вот мы какие»</p> <p>Напишите о своих сильных сторонах — о том, что вы любите, цените, принимаете в себе, о том, что дает вам чувство внутренней уверенности. Избегайте любых высказываний о своих недостатках</p>	<p>6. «Всегда есть что-то хорошее!»</p> <p>Вспомните что-то хорошее, что произошло сегодня с вами утром, запишите на листке и прикрепите его к доске</p>
<p>7. «Тематический день» на усмотрение коллектива. Возможные варианты: «Завтра все надеваем что-то зеленое...», «Читаем любимые стихи...», «Цитируем Канта...» и т.д.</p>	<p>8. «Мне нравится»</p> <p>Напишите, что вам больше всего нравится в коллективе. Прикрепите лист с записями к доске</p>

Карточки с индивидуальными заданиями

<p>1. Сделайте комплименты пяти коллегам</p>	<p>2. Сегодня вы здороваетесь, пожимая руку коллегам и глядя им прямо в глаза</p>
<p>3. Обнимите сегодня при встрече минимум пятерых коллег</p>	<p>4. Побалуйте себя. Вы заслуживаете чего-то приятного/вкусного/красивого... Подумайте, чем можно порадовать себя сегодня?</p>
<p>5. Дарите подарки. Выберите как минимум пять коллег, которым бы хотелось что-то подарить. Что можно подарить? Нарисуйте или напишите на листке свои подарки, вручите коллегам</p>	<p>6. Пожелайте что-то приятное. Выберите пять (или больше) коллег и выскажите свои пожелания</p>
<p>7. На листке бумаги изобразите в виде схемы (например, солнышка с лучиками) все, что способно улучшить ваше настроение — те дела или предметы (любые мелочи), которые доставляют радость. Постарайтесь вспомнить как можно больше, ведь это ваши ресурсы в борьбе со стрессом, из которых вы черпаете силу и энергию. Например, после работы чувствуется усталость, а домашние как назло не готовы это понять — дайте себе несколько минут, уйдите в другую комнату, включите любимую мелодию и просто полежите, придите в себя... Вы приведете свое состояние в норму, и легче будет общаться с домашними... Возможно, вы захотите поделиться своими способами? Обмен опытом всегда обогащает!</p>	<p>8. Возьмите ручку и листочек бумаги и запишите фразу «Я заслуживаю...». Вспомните все хорошее, что произошло сегодня, и проговорите это про себя. Например: «Я заслуживаю вовремя пришедшего автобуса», «Я заслуживаю того, чтобы сын выполнил домашнее задание» и т.п. Вспомните не менее пяти событий.</p> <p><i>Задание на дом:</i> каждый вечер перед сном вспоминайте не менее двадцати хороших событий дня, начиная фразой: «Я заслуживаю...»</p> <p>Делайте это в течение трех недель. Чтобы не забыть, можно записать и повесить эту фразу возле кровати. Поверьте, это изменит ваше отношение к себе и окружающим.</p>

<p>9. Напишите послание. Среди ваших коллег обязательно есть кто-то, у кого вы научились чему-то или кто-то, кто когда-то помог или просто поднял настроение в трудную минуту. Кому вы благодарны? Напишите свою благодарность коллеге/коллегам и оставьте послание на видном для него/нее месте.</p>	<p>10. Какая ваша любимая песня? Обязательно спойте ее сегодня на работе. Можно чтобы никто не слышал, когда останетесь наедине с собой. В пустом кабинете, кстати, отличная акустика;)</p>
<p>11. Сегодня вам три раза нужно услышать «нет». Придумайте три очень трудных просьбы и обратитесь к коллегам. Например, попросите приготовить для вас в столовой пасту карбонара под сливочным соусом...</p> <p>Что вы чувствовали, когда вам отказывали? Как реагировали те, к кому вы обращались с просьбой? Сложно ли было придумать просьбы?</p>	<p>12. Возьмите ручку и листочек бумаги и разделите его пополам. Составьте два списка определений (как можно больше): «Я дома» и «Я на работе». Можно составить списки определений «Дома я никогда» и «На работе я никогда». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления. Проанализируйте:</p> <ul style="list-style-type: none"> – одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях, отсутствие общих черт; – какой список было составлять легче; – какой получился объемнее; – каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.
<p>13. Придумайте карточку с заданием для себя</p>	<p>14. Чаще улыбайтесь! Улыбнитесь сегодня всем коллегам, кого встретите на работе. Обратите внимание на ответную реакцию коллег</p>

Входная анкета

1. Какие эмоции вы испытываете на работе? Почему?

а. Радость

б. Принятие

в. Страх

г. Удивление

д. Грусть

е. Отвращение

ж. Гнев

з. Интерес

2. Как вы регулируете свои эмоции и насколько вам это удается на работе?

3. Как вы оцениваете эмоциональный фон в вашем коллективе?

–10 _____ +10

Входная диагностика*

Выберите один из трех вариантов, отметив его в бланке:

1. Мне интересна моя работа
а — да; б — отчасти; в — нет
2. Меня считают успешным профессионалом
а — да; б — не уверен; в — нет
3. У меня сложились хорошие отношения с коллегами
а — да; б — не со всеми; в — нет
4. Дома я часто рассказываю о своей работе
а — да; б — иногда; в — нет
5. Я занимаю должность, которая соответствует моим способностям
а — да; б — отчасти; в — нет
6. Мне нравится мое рабочее место
а — да; б — не совсем; в — нет
7. Я получаю удовольствие от работы
а — да; б — временами; в — нет
8. Я чувствую, как растут мои профессиональные знания и навыки
а — да; б — не уверен; в — нет
9. У меня редко бывают разногласия с коллегами
а — да; б — иногда; в — нет
10. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе
а — да; б — временами; в — нет
11. Мою работу не каждый способен выполнить также хорошо, как я
а — да; б — не уверен; в — нет
12. Меня вполне устраивает организация труда в нашем коллективе
а — да; б — не совсем; в — нет
13. Хорошая зарплата для меня — не главный мотив труда
а — да; б — затрудняюсь ответить; в — нет, главный
14. Ситуации, когда мне не удастся выполнить свою работу, бывают
а — крайне редко; б — периодически; в — часто
15. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи
а — да; б — иногда; в — нет

* «Я и моя работа» (методика Н.П. Фетискина «Интегральная удовлетворенность трудом» в модификации Г.В. Резапкиной).

Обработка результатов

	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	Сумма
ИР	1				4				7				10				13				
ПР	2				5				8				11				14				
УР	3				6				9				12				15				

Важнейшими компонентами удовлетворенности трудом являются интерес к работе (первая строка), возможность профессионального роста (вторая строка) и хорошие условия работы (третья строка). Вариант а) оценивается в 2 балла, вариант б) — в 1 балл, вариант в) — 0 баллов. Запишите в трех последних клетках суммы баллов по каждой строке, затем сложите их.

25–30 баллов — высокий уровень удовлетворенности своей работой.

19–24 баллов — уровень удовлетворенности своей работой выше среднего.

13–18 баллов — средний уровень удовлетворенности работой.

Менее 13 баллов — низкий уровень удовлетворенности работой.

Анкета (Тью-тайм 1)

1. Успели ли вы поработать с СамоУчителем и карточкой?

2. Помогла ли глава «Эмоциональное выгорание» найти новые смыслы в своей работе?
Оказалась ли эта глава полезной для вас?

3. Что можно или нужно добавить в первую главу СамоУчителя, на ваш взгляд?

4. Будете ли вы в дальнейшем обращаться к главе «Эмоциональное выгорание» и как-то работать с ней?

5. Выполняли ли вы задания по карточкам на этой неделе и какой был результат?

Анкета (Тью-тайм 2)

1. Работали ли вы с карточками и со главой 2 СамоУчителя на прошлой неделе?

2. Чем глава «Эмоции» стала для вас полезной?

3. Нужно ли что-то добавить во вторую главу СамоУчителя, на ваш взгляд?

4. Будете ли вы в дальнейшем обращаться к главе «Эмоции»?

5. Какой был результат выполнения заданий по карточкам?

Анкета (Тью-тайм 3)

1. Работали ли вы с карточками и с главой 3 СамоУчителя «Радость» на этой неделе?

2. Каковы были результаты вашей работы с карточкой и главой «Радость»?

3. Нужно ли что-то добавить в третью главу СамоУчителя, на ваш взгляд?

4. Будете ли вы в дальнейшем применять приемы, описанные в главе 3 СамоУчителя?
Если да, то какие? Перечислите их:

Анкета (Тью-тайм 4)

1. Работали ли вы с карточками и с главой 4 СамоУчителя «Путь к себе»?

2. Каковы были результаты вашей работы с карточкой и главой «Путь к себе»?

3. Нужно ли что-то добавить в четвертую главу СамоУчителя, на ваш взгляд?

4. Будете ли вы в дальнейшем применять приемы, описанные в главе 4 СамоУчителя?
Если да, то какие? Перечислите их:

Приемы рефлексии для тью-таймов

Тью-тайм 1. Пять «что»

Предлагается развернуто ответить на пять вопросов по схеме:

- понял;
- прочитал;
- почувствовал;
- нашел;
- открыл.

Тью-тайм 2. «4-3-2-1»

Предлагается развернуто ответить на вопросы по схеме:

- 4 новых понятия;
- 3 новых факта;
- 2 вопроса, которые остались;
- 1 значимая мысль Главы 2.

Тью-тайм 3. «Синквейн»

Предлагается оформить свои впечатления в виде пяти стихотворных строчек по следующей схеме:

- существительное;
- прилагательные, раскрывающие признаки этого существительного;
- глаголы, раскрывающие действия, которые свойственны этому предмету/явлению;
- фраза, раскрывающая суть явления/предмета;
- существительное (итог).

Тью-тайм 4. «Три вопроса»

Предлагается развернуто ответить на 3 вопроса:

1. Какие изменения произошли во мне за это время?
2. Какой опыт или знания я приобрел?
3. Чему я научился?

Итоговая диагностика*

На следующие предложения отвечайте «да» или «нет».			
Количество положительных ответов подсчитайте			
1	Когда в воскресенье после обеда я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток уик-энда уже испорчен	Да	Нет
2	Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(-а) бы это без промедления	Да	Нет
3	Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры	Да	Нет
4	То, насколько меня раздражают коллеги — еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики	Да	Нет
5	На протяжении последних трех месяцев я отказывался(-ась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д.	Да	Нет
6	Коллегам я придумал(-а) обидные прозвища, которую использую мысленно	Да	Нет
7	С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной	Да	Нет
8	О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое	Да	Нет
9	Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям	Да	Нет
10	За последние три месяца мне не попало в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое	Да	Нет

Обработка результатов

0–1 балл. Синдром выгорания вам не грозит.

2–6 баллов. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7–9 баллов. Пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, переменить стиль жизни.

10 баллов. Положение весьма серьезное, но в вас еще теплится огонек. Чтобы он не погас, нужна помощь специалиста.

* Экспресс-оценка выгорания (по В. Каппони, Т. Новак).

Финальная анкета участника проекта «Радость на работе»

ФИО _____

1. Перечислите те карточки, которые вам выпадали, и те задания, которые вы выполнили. Оцените общий эффект от их выполнения. Помогли ли они вам в построении взаимоотношений с коллегами?

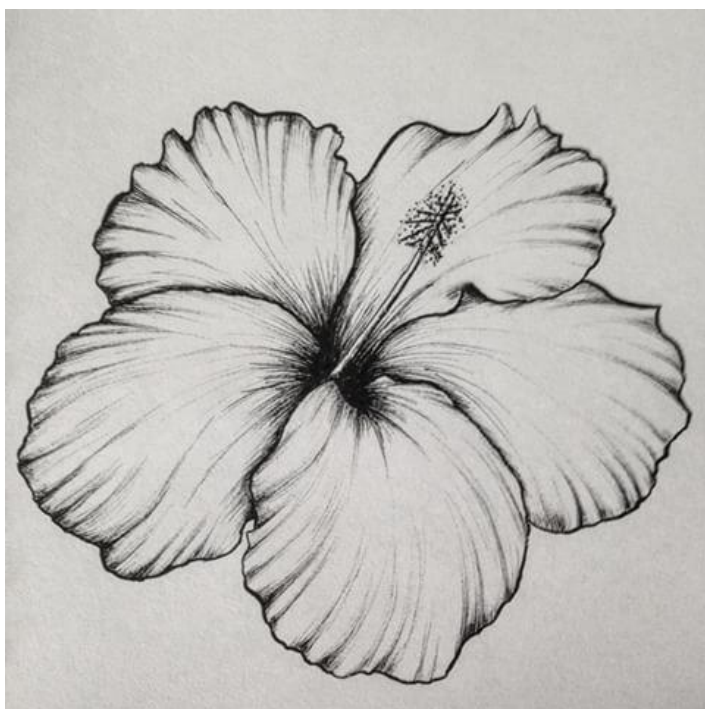
2. Оцените общий эффект от работы с СамоУчителем. Можете ли сказать, что есть определенные позитивные результаты? Чем он вам помог?

3. Заполняли ли вы те странички в СамоУчителе, которые были отведены для рефлексии? Что это вам дало?

4. Каковы ваши общие впечатления от участия в проекте? Как вы считаете, насколько он был успешным, дал ли он позитивные результаты?

5. Что вы можете порекомендовать в перспективе дальнейшего продвижения проекта?

Шаблоны цветов



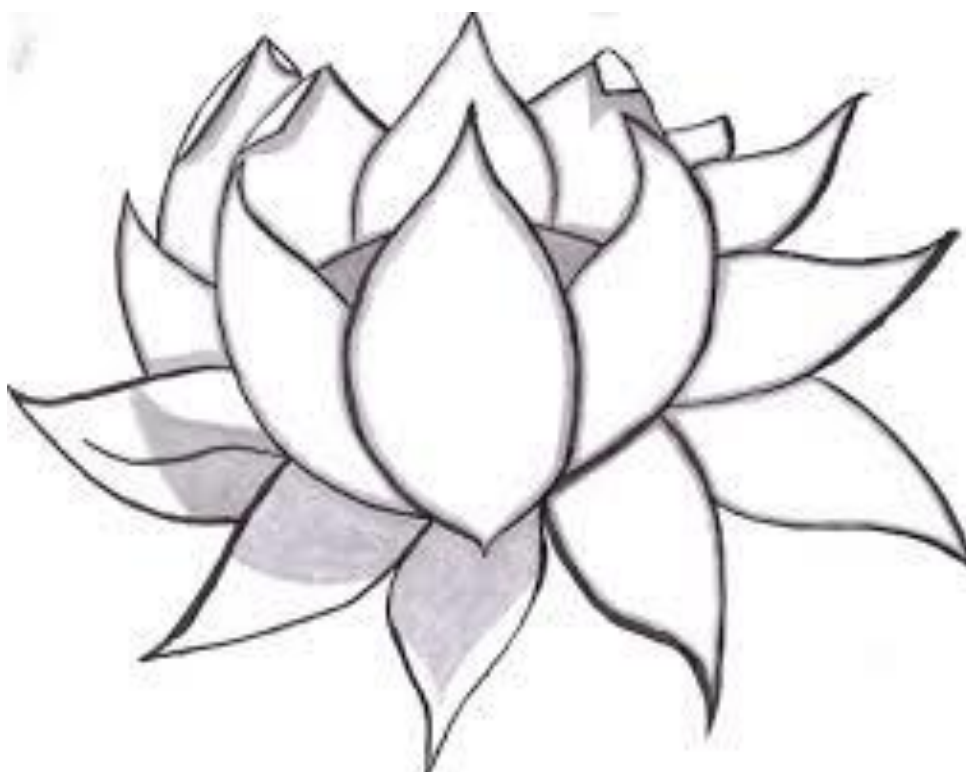
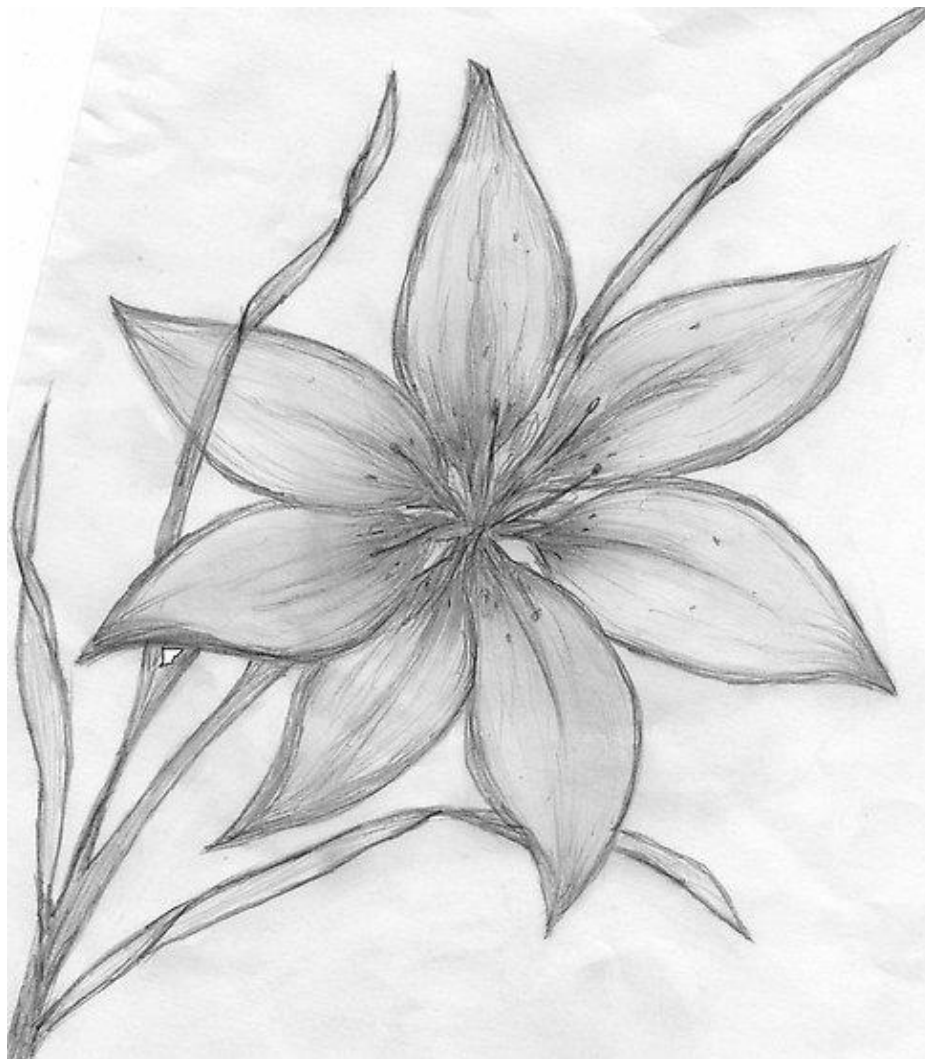
Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



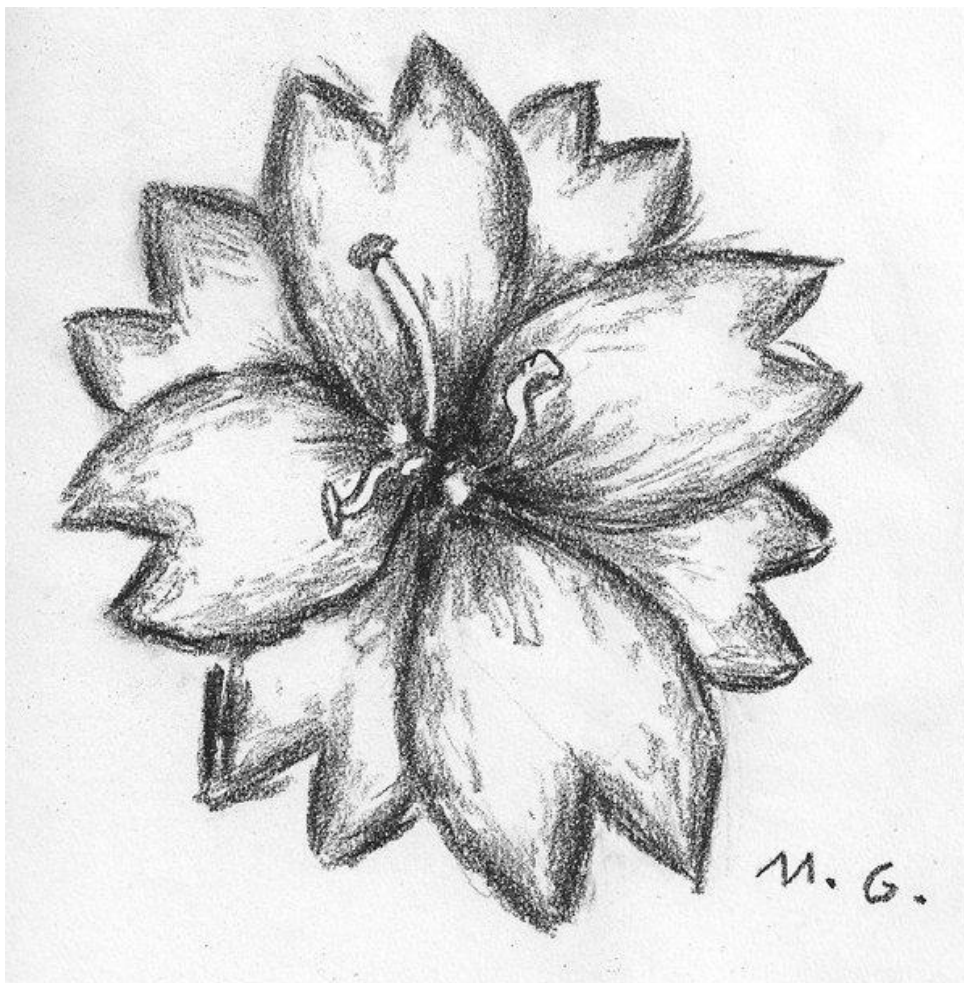
Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»



Продукт разработан ФГБОУ ВДЦ «Океан» в рамках программы
«Лаборатория по созданию образовательных продуктов «Навыки XXI века»»
Благотворительного фонда «Вклад в будущее»

