

# **Персональная система посттренингового сопровождения развития эмоционального интеллекта педагога «Радость на работе»**

*А. Л. Деткова, А. М. Белолапова, И. В. Герасьянова*

## **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<sup>1</sup>, 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.

## **Введение**

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

---

<sup>1</sup> Экспертное заключение подготовлено Сафуановой О. В., к. п. н.

эмоционального обучения – высокий уровень эмоционального развития педагога.

Согласно научной концепции эмоционального интеллекта (далее – ЭИ), разработанной профессорами Йельского университета Нью-Гемпшир П. Саловой, 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 осознаёт, что с ним происходит. Он лишь ощущает нарастающее внутреннее напряжение, постоянную усталость, понижение работоспособности и эмоционального фона. Возникает ощущение беспомощности, безнадёжности 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». Подчёркивается 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 создаёт 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 приёмы 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 удовлетворённостью.

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

**Задачи:**

- актуализировать эмоциональные, личностно-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 результатов:

- снижению уровня эмоционального истощения, повышению эмоциональной удовлетворённости от профессиональной деятельности;

- повышению уровня эмоционально-интеллектуального развития педагогов;
- положительному эмоциональному фону в коллективе.

### **Содержание программы**

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

**Начальный этап** – это установочное занятие, направленное 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.

**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.

**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

1. **СамоУчитель эмоционального развития «Проводник в океане эмоций»** – дневник с упражнениями для актуализации эмоциональных и личностно-профессиональных ресурсов педагогов, приёмы управления собственным эмоциональным состоянием через тело, внутреннюю и внешнюю речь и путём смещения фокуса эмоций (автор – Деткова А. Л.).

### Принцип работы

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

### Разделы СамоУчителя:

- 1) Эмоциональное выгорание на работе (инструменты преодоления и профилактики).
  - 2) Эмоции в радость (все эмоции нужны и важны, распознавание и использование эмоций, полезные советы и техники управления эмоциями).
  - 3) На пути к себе (формирование самоуверенности, самодостаточности и самооценности).
  - 4) Набор карточек «Коллекция „эмотехник“» (Белолапова А. М.).
2. **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 нём 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 сплочённости 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 благоприятном психологическом климате каждый член коллектива защищён, 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 ведёт 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 сплочённости педагогического коллектива.

## **Принцип работы**

Карточки с общими мини-заданиями и играми (Приложение № 2) помогут педагогическому коллективу лучше узнать друг друга, разрядить обстановку во время рабочего процесса и почувствовать себя увереннее.

Карточки с индивидуальными заданиями (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.

3. **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 (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 удовлетворённости своей профессиональной деятельностью (Приложения № 2, № 5). На остальных встречах проводятся промежуточные тестирования с помощью анкет (Приложение № 3). 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 № 4 приведены приёмы рефлексии для тью-таймов.

### **Схема работы**

<b>Занятие</b>	<b>Содержание</b>	<b>Задачи</b>
Установочное занятие	Введение в программу	– 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 1-й главой СамоУчителя	– Раскрыть понятие «профессиональное выгорание»; – актуализировать способность участников к пониманию эмоций
Тью-тайм № 2	Анализ работы с карточками и 2-й главой СамоУчителя	– Дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к пониманию эмоций
Тью-тайм № 3	Анализ работы с карточками и 3-й главой СамоУчителя	– Дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к управлению эмоциями
Тью-тайм № 4	Анализ работы с карточками и 4-й главой СамоУчителя	– Дополнить опыт участников по идентификации эмоций; – актуализировать способность к управлению эмоциями
Итоговое занятие	Подведение итогов программы	– 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

#### Установочное занятие

Цель	заинтересовать участников программой «Радость на работе»
Задачи	– 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 человек	
Оборудование	проектор, экран/электронная доска, компьютер	
Дидактические и раздаточные материалы	видеоролик о любви к учению, карточки «Радость на работе» (Приложение № 1), СамоУчитель «Проводник в океане эмоций», презентация, входные тест и анкета (Приложение № 2)	
<b>Ход занятия</b>		
Этап	Действия педагога (ведущего, тренера)	Действия участников
1. Актуализация представления об учителе как эмоционально-интеллектуальном лидере	Демонстрирует видеоролик о любви к учению. 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"> <li>1. Зачитывает введение в программу (стр. 5-6).</li> <li>2. Показывает презентацию проекта, знакомит участников с графиком проведения тью-таймов.</li> <li>3. Представляет компоненты программы (стр. 8-10), демонстрирует и раздаёт участникам СамоУчитель и карточки «Радость на работе».</li> </ol>	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 1-й главы СамоУчителя)	Выполняют входной тест, заполняют входную анкету, согласуют удобную дату следующей встречи

### Тью-таймы

Цель	провести рефлексию прохождения этапов программы	
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуализировать работу с карточками;</li> <li>– снять возникающие трудности при прохождении программы;</li> <li>– актуализировать работу с СамоУчителем</li> </ul>	
Категория участников	педагоги	
Количество участников	от 10 до 20 человек	
Дидактические и раздаточные материалы	карточки «Радость на работе», СамоУчитель педагога «Проводник в океане эмоций», анкеты для каждого тью-тайма (Приложение № 3), задания на рефлексию для каждого тью-тайма (Приложение № 4), чистые листы формата А3, фломастеры и карандаши	
<b>Ход занятия</b>		
Этап и время	Действия педагога  (ведущего, тренера)	Действия участников
1. Рефлексия	Озвучивает задание на рефлексию, выдаёт 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 из общих карточек и выполнить задание	Согласуют удобную дату следующей встречи, выбирают карточки для индивидуальной работы на неделе, выполняют задание с общей карточки

### Итоговое занятие

Цель	Подвести итоги проекта «Радость на работе»	
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуализировать понятие «эмоциональный интеллект» педагога;</li> <li>– оценить результаты появившихся изменений;</li> <li>– получить обратную связь от участников программы</li> </ul>	
Категория участников	педагоги	
Количество участников	от 10 до 20 человек	
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 (Приложение № 5), распечатанные шаблоны цветов (Приложение № 7), сертификаты о прохождении программы (заранее подготовленные ведущим), видеоролик с яркими моментами (созданный ведущим за время работы по программе)	
<b>Ход занятия</b>		
Этап и время	Действия педагога (ведущего, тренера)	Действия участников

1. Рефлексия	Раздаёт 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

1. 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / под науч.-ред. В. А. Чикер. – М.: Речь, 2008. – 368 с.
2. Большаков, В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. – СПб., 1996. – 379 с.
3. Зарубина, Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://numl.org/sBW>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Кравченко, Н. В. Проблемы современного учителя: причины и пути их решения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. – Т. 3. – С. 21 – 25.
5. Морева, Н. А. Тренинг педагогического общения. Практическое пособие. – М., 2009. – 304 с.
6. Никорчук, Н. В. Тренинг «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://numl.org/sBX>, свободный. – Загл. с экрана.
7. Резапкина, Г. В. Развитие профессионального самосознания учителя [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2011. – № 1, № 2, № 3. – Режим доступа: <https://numl.org/.688501>, свободный. – Загл. с экрана.
8. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога: учебное пособие в 2-х книгах. Книга 2. – 2-е изд. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 1999. – 480 с.
9. Стишенок, И. В. Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост. – СПб., 2006. – 144 с.
10. Фопель, К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. – М., 2005. – 246 с.

## Карточки «Радость на работе» с заданиями

<b>Карточки с общими заданиями</b>	
<p style="text-align: center;"><b>1. «Дерево желаний»</b></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 нём своё 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 чьё-то желание, которое смогли бы выполнить именно вы?</p>	<p style="text-align: center;"><b>2. «Не просто „Здравствуйте“»</b></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"> <li>– объятие и трехкратное лобызание поочерёдно в обе щеки (Россия);</li> <li>– легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);</li> <li>– легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);</li> <li>– легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);</li> <li>– простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);</li> <li>– потереться друг о друга носами (эскимосская традиция)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>3. «Как мы прекрасны сегодня!»</b></p> <p>Внимательно посмотрите на коллег. Кому бы вы сделали комплимент? Запишите комплименты на листочках и передайте адресатам</p>	<p style="text-align: center;"><b>4. «Есть идея!»</b></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 style="text-align: center;"><b>5. «Вот мы какие»</b></p> <p>Напишите о своих сильных сторонах – о том, что вы любите, цените, принимаете в себе, о том, что даёт вам чувство внутренней уверенности. Избегайте любых высказываний о своих недостатках</p>	<p style="text-align: center;"><b>6. «Всегда есть что-то хорошее!»</b></p> <p>Вспомните что-то хорошее, что произошло сегодня с вами утром, запишите на листке и прикрепите его к доске</p>
<b>7. «Тематический день»</b>	<b>8. Мне нравится»</b>



<p>(на усмотрение коллектива)</p> <p>Возможные варианты: «Завтра все надеваем что-то зелёное...», «Читаем любимые стихи...», «Цитируем Канта...» и т. д.</p>	<p>Напишите, что вам больше всего нравится в коллективе. Прикрепите лист с записями к доске</p>
--	---

<b>Карточки с индивидуальными заданиями</b>	
<p>Сделайте комплименты пяти коллегам</p>	<p>Сегодня вы здороваетесь, пожимая руку коллегам и глядя им прямо в глаза</p>
<p>Обнимите сегодня при встрече минимум пятерых коллег</p>	<p>Побалуйте себя. Вы заслуживаете чего-то приятного, вкусного или красивого... Подумайте, чем можно порадовать себя сегодня?</p>
<p>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>Пожелайте что-то приятное. Выберите пять (или больше) коллег и выскажите им свои пожелания</p>
<p>На листке бумаги изобразите в виде схемы (например, солнышка с лучиками) всё, 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 приведёте своё состояние в норму, и легче будет общаться с домашними... Возможно, вы захотите</p>	<p>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>Задание на дом: каждый вечер перед сном вспоминайте не менее двадцати хороших событий дня, начиная фразой: «Я заслуживаю...».</p> <p>Делайте это в течение трёх недель. Чтобы не забыть, можно записать и повесить эту фразу</p>

<p>поделиться своими способами? Обмен опытом всегда обогащает!</p>	<p>возле кровати. Поверьте, это изменит ваше отношение к себе и окружающим</p>
<p>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/неё месте</p>	<p>Какая ваша любимая песня? Обязательно спойте её сегодня на работе. Можно чтобы никто не слышал, когда останетесь наедине с собой. В пустом кабинете, кстати, отличная акустика</p>
<p>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>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"> <li>– одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях, отсутствие общих черт;</li> <li>– какой список было составлять легче;</li> <li>– какой получился объемнее;</li> <li>– каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т. д.</li> </ul>
<p>Придумайте карточку с заданием для себя</p>	<p>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 удаётся на работе?

---

---

---

3. Как вы оцениваете эмоциональный фон в вашем коллективе?

-10

0

+10

### Входная диагностика<sup>2</sup>

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.

---

<sup>2</sup> «Я и моя работа» (методика Н. П. Фетискина «Интегральная удовлетворённость трудом» в модификации Г. В. Резапкиной).

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.

## Обработка результатов

Важнейшими компонентами удовлетворённости трудом являются интерес к работе (первая строка), возможность профессионального роста (вторая строка) и хорошие условия работы (третья строка). Вариант *a* оценивается в 2 балла, вариант *b* – в 1 балл, вариант *c* – 0 баллов. Запишите в трёх последних клетках суммы баллов по каждой строке, затем сложите их.

25 – 30 баллов – высокий уровень удовлетворённости своей работой.

19 – 24 баллов – уровень удовлетворённости своей работой выше среднего.

13 – 18 баллов – средний уровень удовлетворённости работой.

Менее 13 баллов – низкий уровень удовлетворённости работой.

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

## Анкеты для рефлексии на тью-таймах

### Тью-тайм № 1

Успели ли вы поработать с первой главой СамоУчителя и карточкой?

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---



## Тью-тайм № 2

Работали ли вы с карточками и со второй главой СамоУчителя на прошлой неделе?

---

---

---

Чем глава «Эмоции» стала для вас полезной?

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

Какой был результат выполнения заданий по карточкам?

---

---

---

## Тью-тайм № 3

Работали ли вы с карточками и третьей главой СамоУчителя «Радость» на этой неделе?

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

Будете ли вы в дальнейшем применять приёмы, описанные в третьей главе СамоУчителя? Если да, то какие? Перечислите их:

---

---

---

#### **Тью-тайм № 4**

Работали ли вы с карточками и четвёртой главой СамоУчителя «Путь к себе»?

---

---

---

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

---

---

---

Нужно ли что-то добавить в четвёртую главу СамоУчителя, на ваш взгляд?

---

---

---

---

Будете ли вы в дальнейшем применять приёмы, описанные в четвёртой главе СамоУчителя? Если да, то какие? Перечислите их:

---

---

---

## **Приёмы для рефлексии на тью-таймах**

### **Тью-тайм № 1. Пять «что»**

Предлагается развёрнуто ответить на пять вопросов:

1. Что понял?
2. Что прочитал?
3. Что почувствовал?
4. Что нашёл?
5. Что открыл?

### **Тью-тайм № 2. 4-3-2-1**

Предлагается развёрнуто ответить на вопросы по схеме:

1. Четыре новых понятия.
2. Три новых факта.
3. Два вопроса, которые остались.
4. Одна значимая мысль второй главы.

### **Тью-тайм № 3. Синквейн**

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

1. Существительное.
2. Прилагательные, раскрывающие признаки этого существительного.
3. Глаголы, раскрывающие действия, которые свойственны этому предмету/явлению.
4. Фраза, раскрывающая суть явления/предмета.
5. Существительное (итог).

### **Тью-тайм № 4. Три вопроса**

Предлагается развёрнуто ответить на 3 вопроса:

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

### Итоговая диагностика<sup>3</sup>

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 уикенда 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 – ещё мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики	Да	Нет
5.	На протяжении последних трёх месяцев я отказывался(-ась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т. д.	Да	Нет
6.	Коллегам я придумал(-а) обидные прозвища, которые использую мысленно	Да	Нет
7.	С делами по работе я справляюсь «одной левой». В ней нет ничего такого, что могло бы удивить меня 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 её 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.

<sup>3</sup> Экспресс-оценка выгорания по В. Капони, Т. Новак.

10 баллов. Положение весьма серьёзное, но в вас ещё теплится огонёк.  
Чтобы он не погас, нужна помощь специалиста.

## Финальная анкета участника проекта

### «Радость на работе»

ФИО:

---

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?

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

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

---

---

---

Что вы можете порекомендовать для дальнейшего продвижения проекта?

---

---

---



## Шаблоны цветов<sup>4</sup>



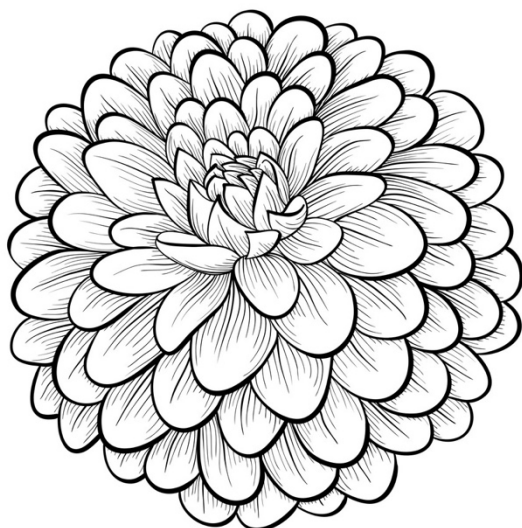
VectorStock®

VectorStock.com/22508107



VectorStock®

VectorStock.com/21209644

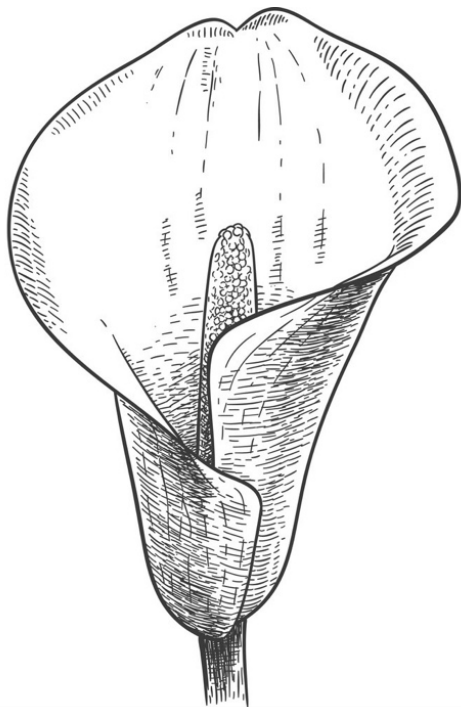


VectorStock®

VectorStock.com/2159220

---

<sup>4</sup> Изображения представлены только для ознакомления и доступны на платформе VectorStock, расположенной по адресу: <https://www.vectorstock.com/>, в том числе для личного использования без приобретения лицензии. VectorStock — это специализированное фондовое агентство, специально разработанное для представления лучших векторных изображений, графики, значков и иллюстраций.



VectorStock®

VectorStock.com/18940593



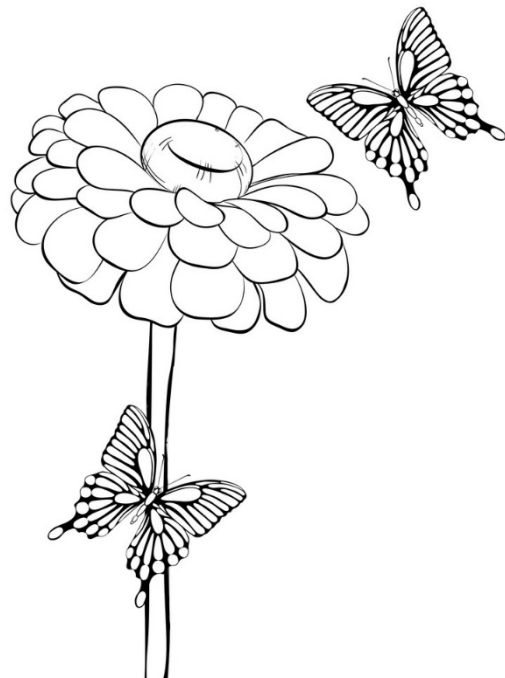
VectorStock®

VectorStock.com/17295973



VectorStock®

VectorStock.com/19154895



VectorStock®

VectorStock.com/6618829