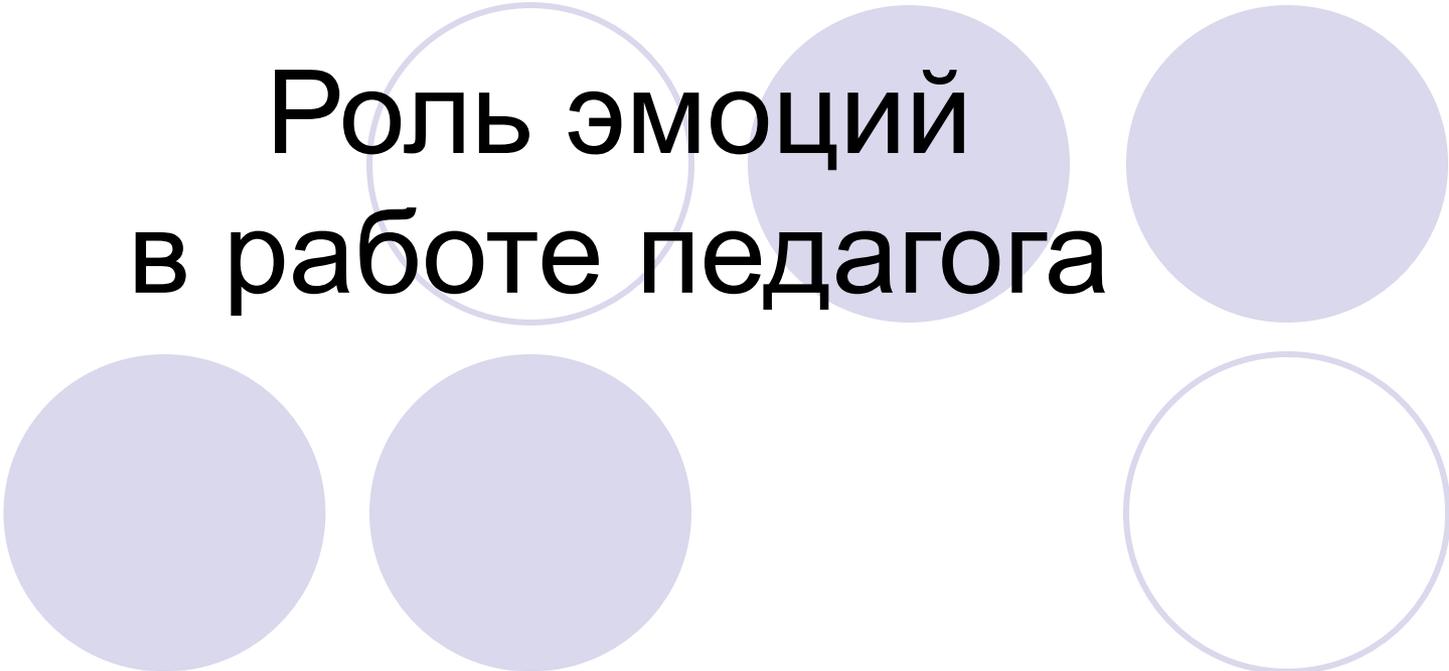


Роль эмоций в работе педагога

The title is centered and surrounded by several light purple circles of varying sizes and styles. Some are solid, some are hollow, and some are partially behind the text.



План

1. Сущность эмоций, эмоционального интеллекта.
2. Сущность и профилактика профессионального «выгорания».
3. Стресс и его профилактика.
4. Понятие асертивности. Техники отказа собеседнику.
5. Искусство делать и принимать комплименты.

1. Сущность эмоций, эмоционального интеллекта

Эмоции – это физиологические состояния организма, имеющие ярко выраженную субъективную окраску и охватывающие все виды чувствований и переживаний человека – от глубоко травмирующих страданий до высоких форм радости и социального жизнеощущения (П. К.Анохин).

Эмоции и мышление связаны между собой.

«Эмоциональный интеллект» - способность понимать и распознавать собственные эмоции и эмоции других людей, с тем чтобы управлять ими в различных жизненных ситуациях и во взаимоотношениях с другими людьми (П.Саловей, Дж.Майер).



ИНТЕРЕС



ГНЕВ



ГРУСТЬ



ОБИДА



ОТВРАЩЕНИЕ



РАДОСТЬ



СКУКА



СТРАХ



СТЫД



УДОВОЛЬСТВИЕ



ВОСХИЩЕНИЕ



Радость



Грусть



Страх



Ярость



Разочарование



Неуверенность



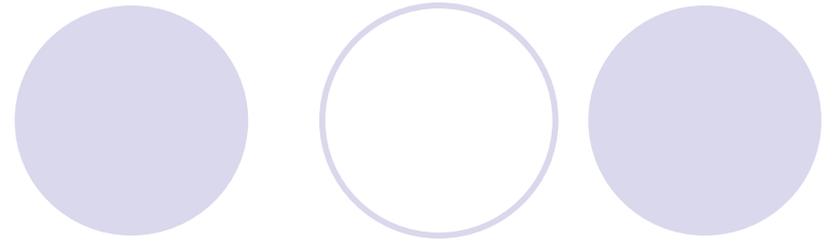
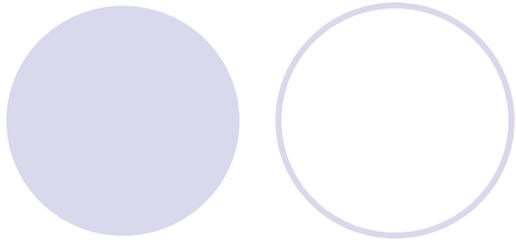
Восторг



Обида



Досада



Ужас



Злость



Удовольствие



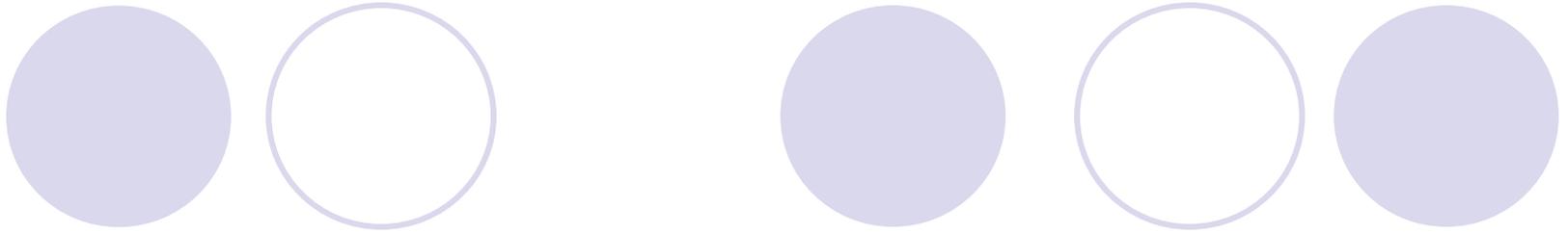
Вина



Удивление

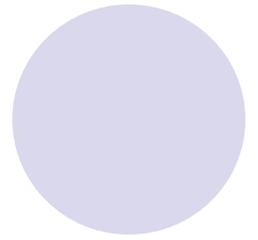
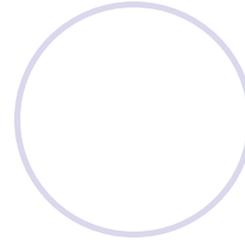
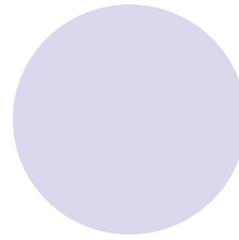
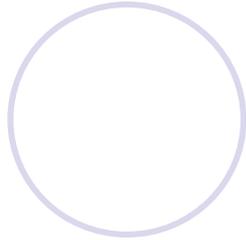
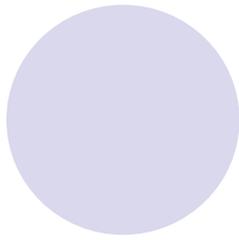


Горе



П.Саловей, Дж.Майер выделили 4 основных аспекта эмоционального интеллекта:

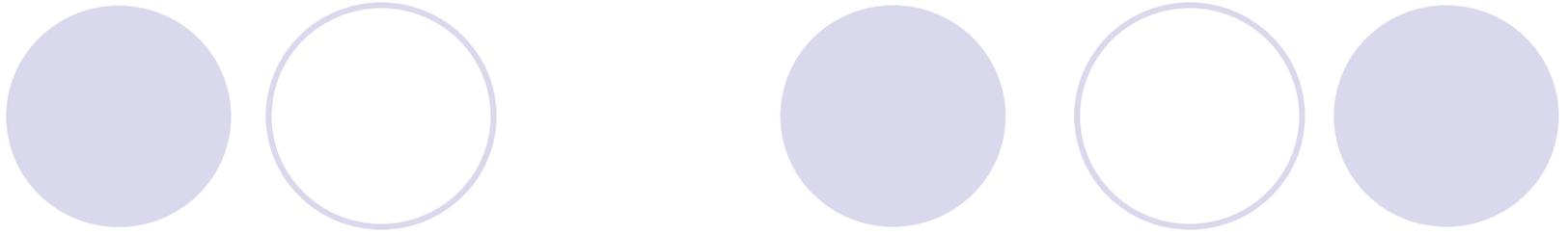
1. Восприятие эмоций.
2. Использование эмоций для улучшения мышления.
3. Понимание эмоций.
4. Управление эмоциями.



1. Восприятие эмоций:

- способность распознавать свои эмоции;
- способность распознавать эмоции других людей;
- способность точно выражать эмоции и эмоциональные потребности;
- способность находить различия между искренним и неискренним проявлением эмоций.

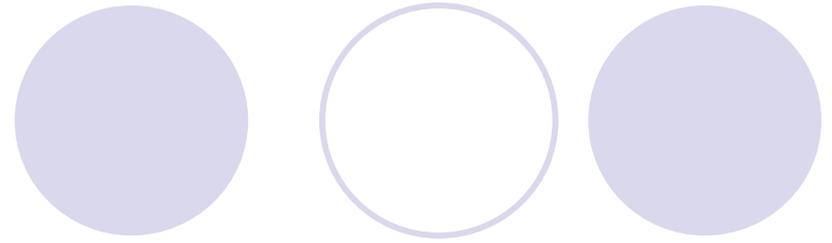
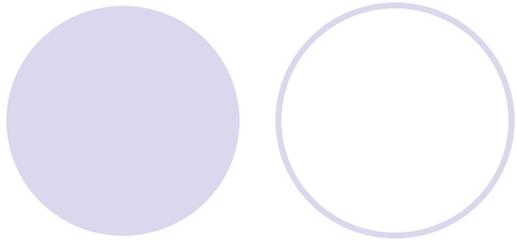




2. Использование эмоций для улучшения мышления:

- способность включать эмоции при выполнении мыслительных операций;
- способность использовать эмоции для лучшего запоминания и принятия решений;
- способность использовать изменения настроения, чтобы оценивать различные точки зрения;
- способность применять эмоции в процессе создания чего-то нового.





3. Понимание эмоций:

- способность понимать, как одна эмоция может быть связана с другой;
- способность осознавать, что вызвало данные эмоции и что может за этим последовать;
- способность понимать возможность одновременного проявления различных эмоций;
- способность понимать, как одна эмоция может повлиять на другую.



любопытный



неуверенный



потрясенный



счастливый

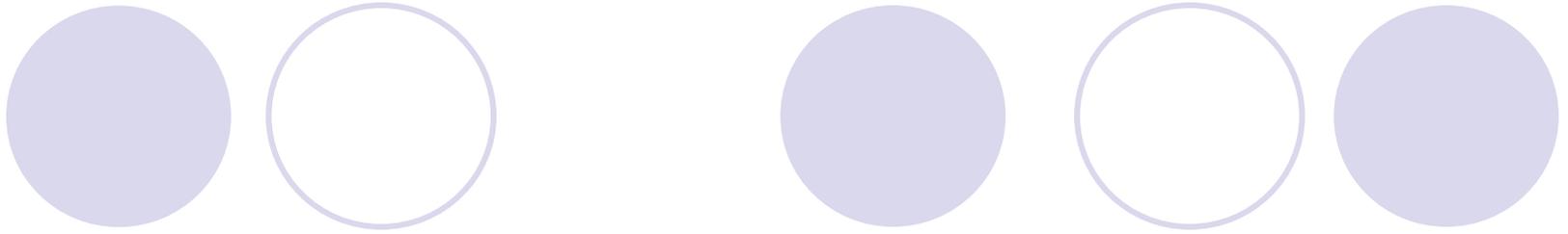


счастливый



гордый

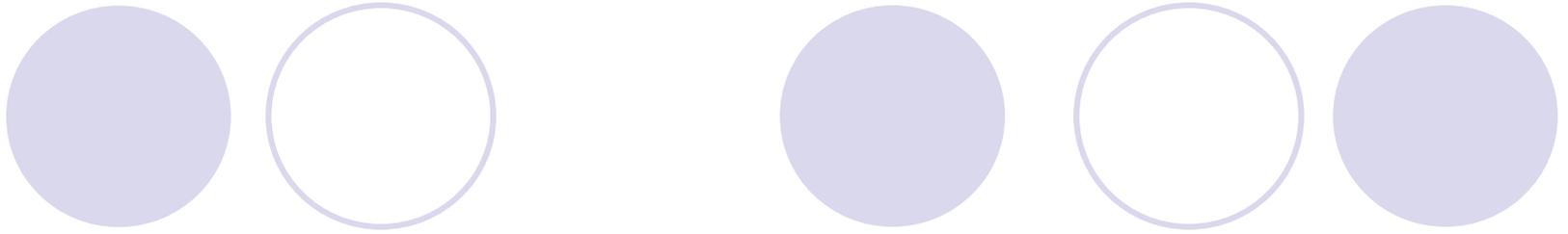
	уверенный		удивленный
	взволнованный		спокойный
	испуганный		тревожный



4. Управление эмоциями:

- способность быть открытым эмоциональным проявлениям как положительным, так и отрицательным;
- способность исследовать причины появления определенных эмоций;
- способность вызывать определенные эмоциональные состояния, продлевать их и выходить из них;
- способность помогать другим справляться с их эмоциями.

	застенчивый		храбрый
	разочарованный		взволнованный
	сердитый		дерзкий



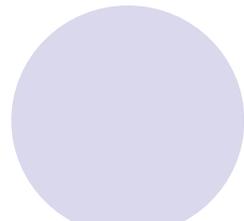
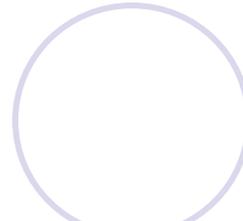
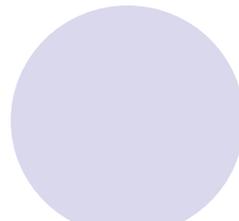
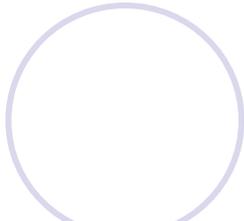
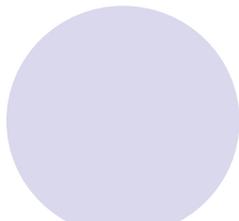
Развитие эмоционального интеллекта:

- помогает снизить агрессию;
- может служить профилактикой депрессии, раздражительности;
- необходимо при планировании и спонтанной корректировке образовательного процесса;
- помогает грамотно спланировать и провести беседу;
- обеспечивает эффективность общения и т.д.

2. Сущность и профилактика профессионального «выгорания»

Профессиональное выгорание – это:

- неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе, включающая в себя психофизиологические и поведенческие компоненты (Д. Гринберг).
- 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 (Г.Селье).



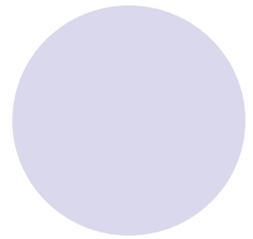
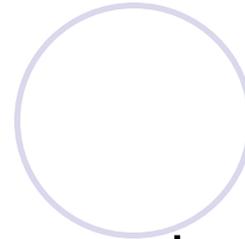
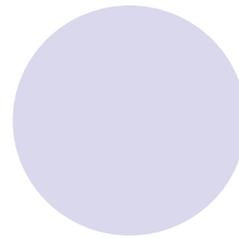
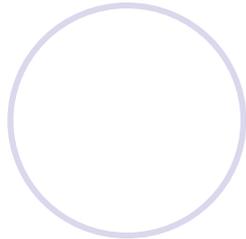
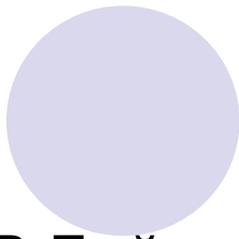
Синдрому выгорания подвержены:

- те, кто вынужден по долгу службы много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми;
- люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой;
- те, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места;
- те, кто попадают в новую, непривычную обстановку, в которой должны проявить высокую активность;
- жители крупных мегаполисов, которые живут в условиях навязанного общения с незнакомыми людьми.



Менее подвержены синдрому выгорания педагоги:

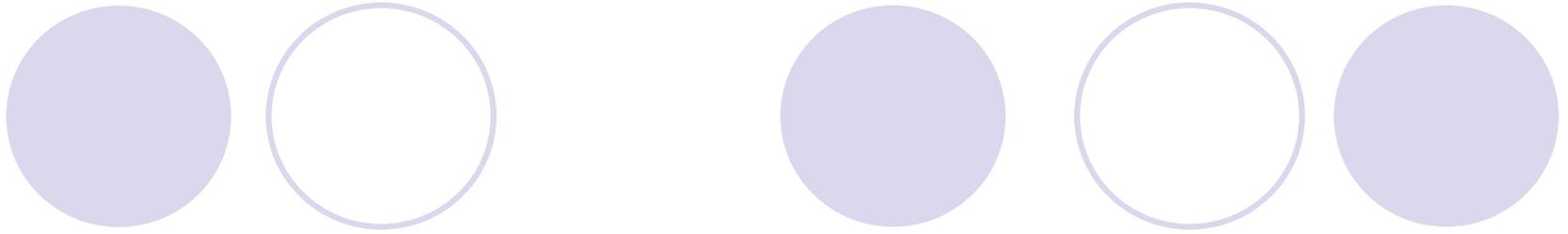
- имеющие хорошее здоровье;
- сознательно, целенаправленно заботящиеся о своем физическом состоянии;
- обладающие высокой самооценкой и уверенностью в своих силах;
- имеющие опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способные конструктивно меняться в напряженных условиях;
- обладающие высокой подвижностью, открытостью, общительностью, самостоятельностью и стремлением опираться на собственные силы;
- способные позитивно мыслить.



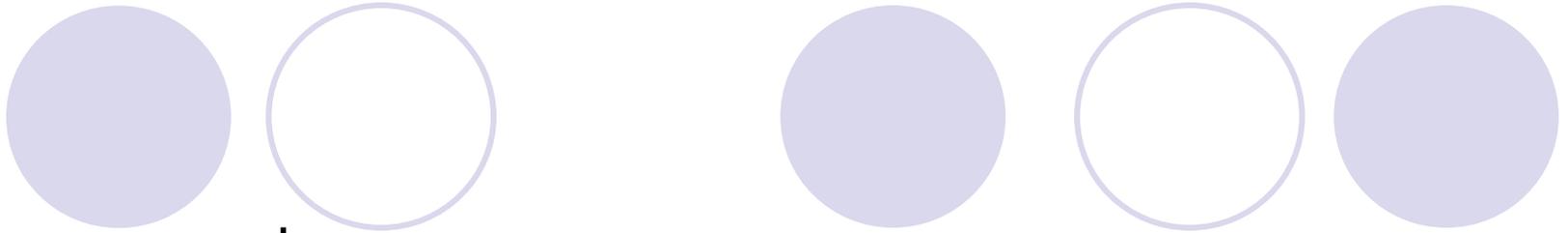
В.В.Бойко выделяет внешние и внутренние факторы, провоцирующие выгорание.

Внешние факторы:

- Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: нужно постоянно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро принимать решения.
- Дестабилизирующая организация деятельности: нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, завышенные нормы контингента.

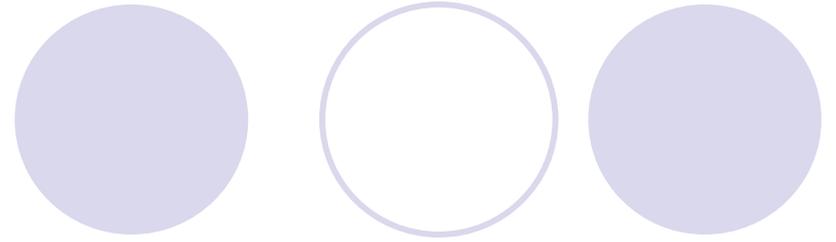
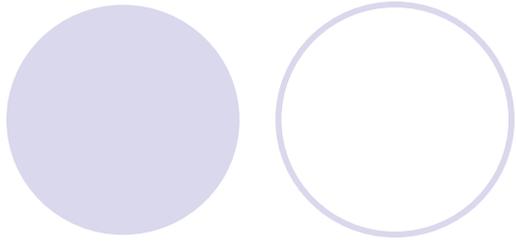


- Повышенная ответственность за исполняемые функции: педагоги работают в режиме внешнего и внутреннего контроля, постоянно входят в состояние субъекта, с которым общаются; принимают на себя энергетические разряды партнеров.
- Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности: конфликтность по вертикали и горизонтали.
- Психологически трудный контингент: дети с аномалиями развития, родители с претензиями и пр.



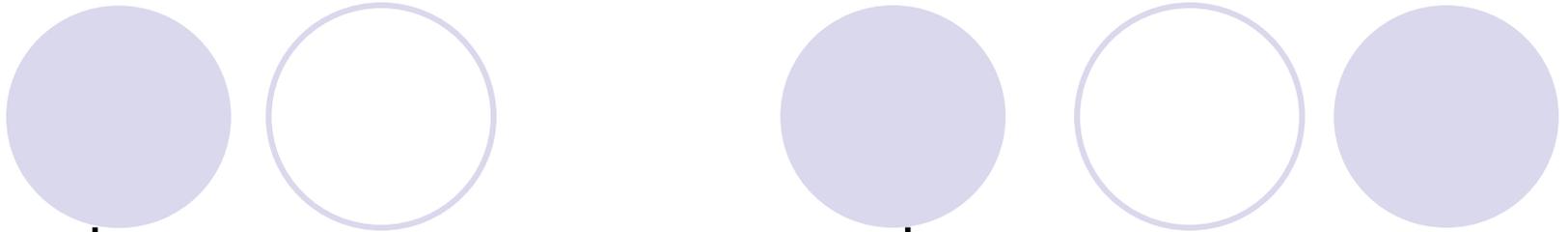
Внутренние факторы:

- Склонность к эмоциональной ригидности: эмоциональная сдержанность, низкая реактивность и восприимчивость.
- Интенсивная интериоризация: повышенная ответственность, интенсивное соучастие и сопереживания, мучительные раздумья и пр.
- Слабая мотивация эмоциональной отдачи: безразличие, равнодушие, душевная черствость.
- Нравственные дефекты (неспособность проявлять совесть, добродетель, честность и пр.) и дезориентация личности (неумение отличить добро от зла, благо от вреда, плохое от хорошего).



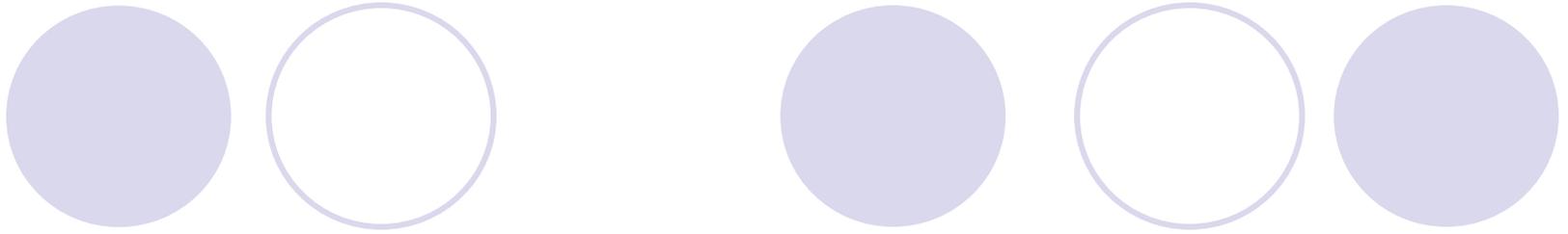
Три группы симптомов профессионального выгорания:

1. психофизические.
2. социально-психологические.
3. поведенческие.

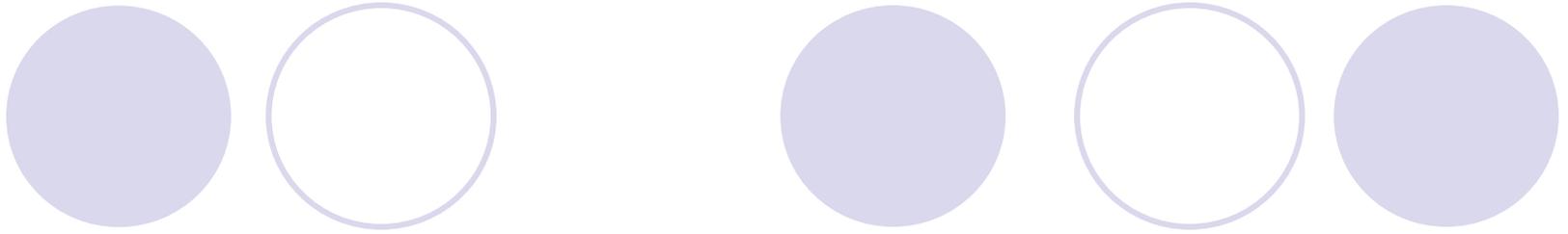


К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся:

- 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);

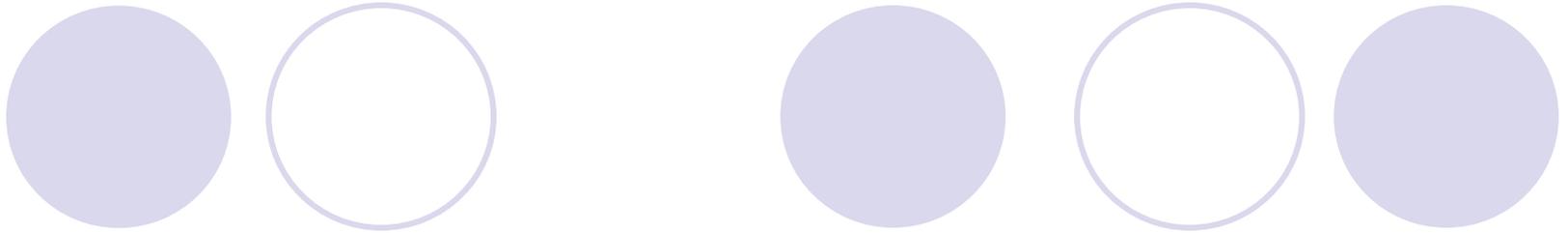


- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

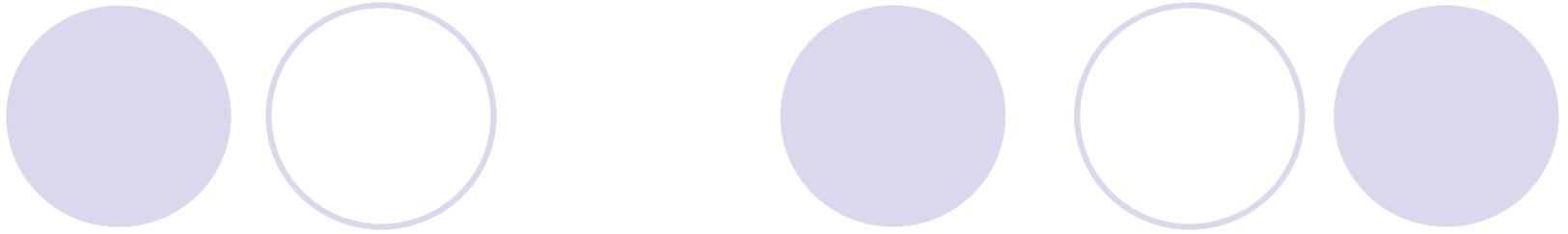


К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся:

- 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);



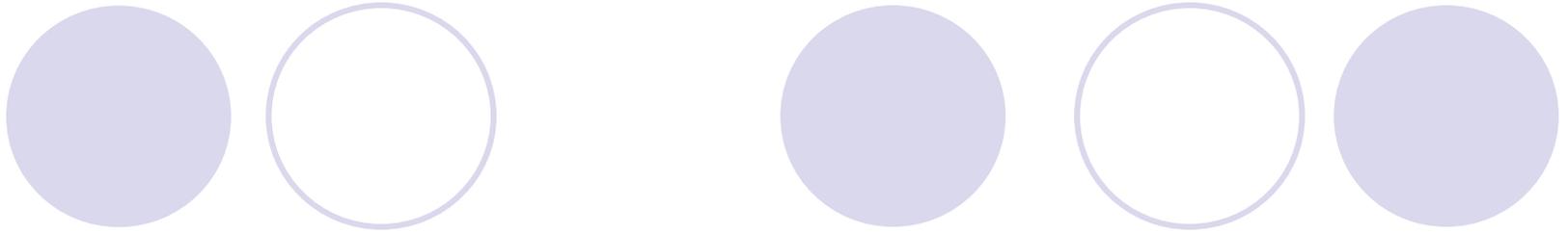
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).



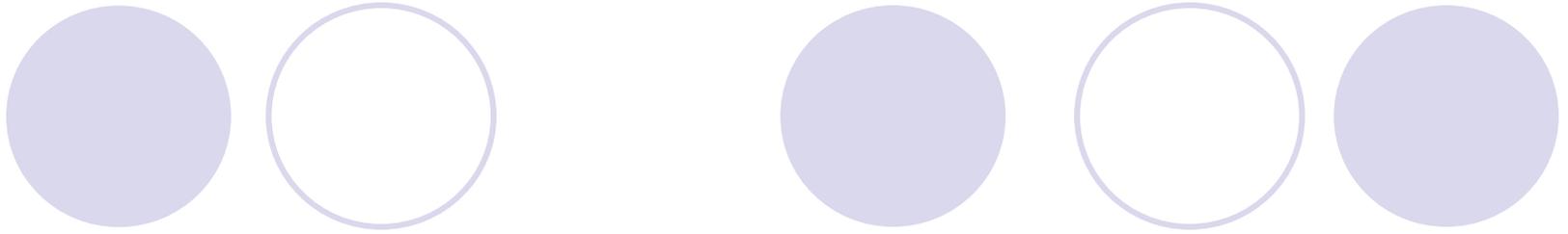
К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся:

- 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;



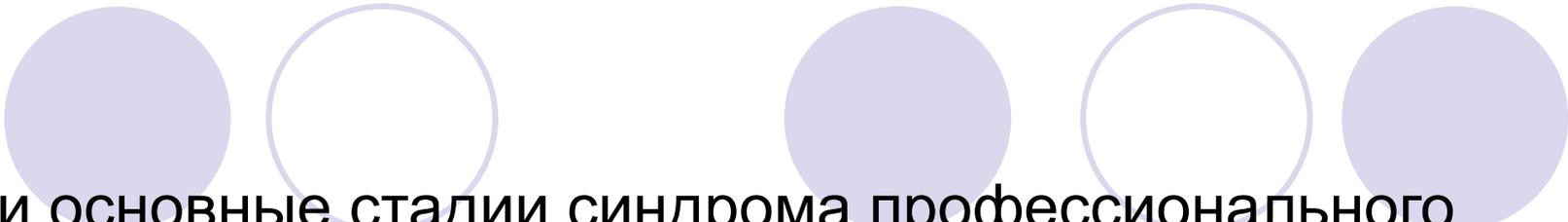


- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.



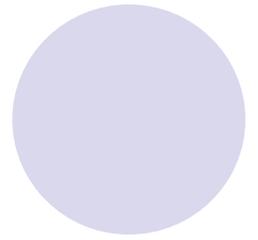
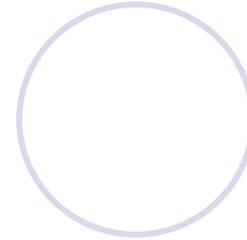
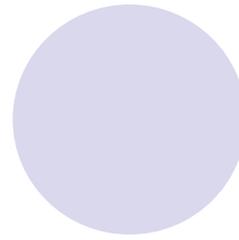
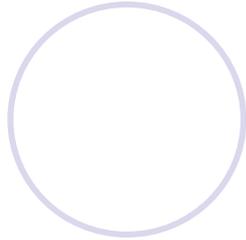
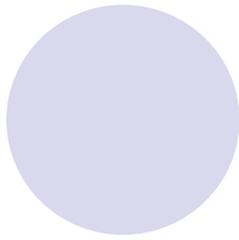
Синдром профессионального выгорания включает три основные составляющие:

- **эмоциональная истощенность**: эмоциональное перенапряжение, опустошенность, истощенность собственных эмоциональных ресурсов.
- **деперсонализация**: развитие негативного, бездушного отношения, обезличенность и формальность контактов, раздражение.
- **редукция профессиональных достижений**: снижение чувства компетентности, недовольство собой, негативное самовосприятие в профессиональной сфере, безразличие к работе.



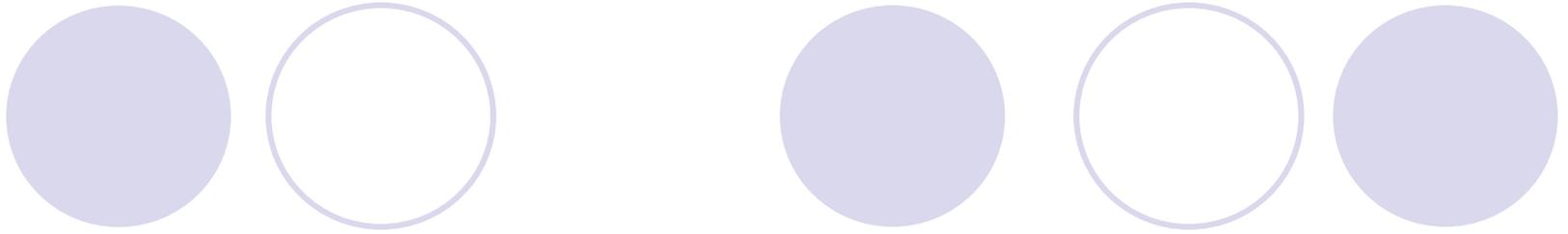
Три основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагога:

1. Отдельные сбои при выполнении функций (забывание каких-то моментов), боязнь ошибиться, повышенный контроль и многократная проверка выполнения действий на фоне нервно-психической напряженности.
2. Снижение интереса к работе, потребности в общении, нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, головные боли, простуда), повышенная раздражительность.
3. Собственно личностное выгорание: полная потеря интереса к работе и жизни, эмоциональное безразличие, оупение, нежелание видеть людей



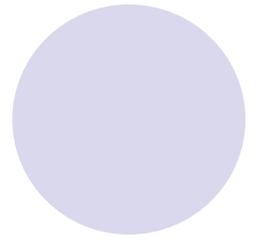
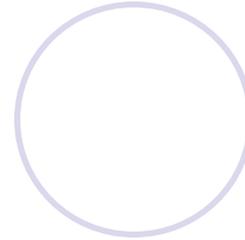
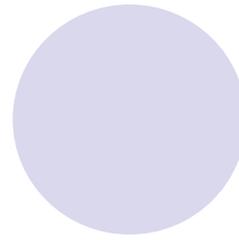
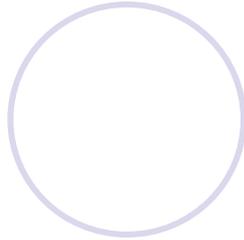
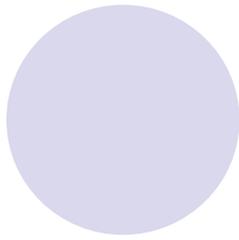
Следствие профессионального выгорания:

- проблемы в семье;
- нарушение взаимоотношений с родственниками, в первую очередь – с детьми.



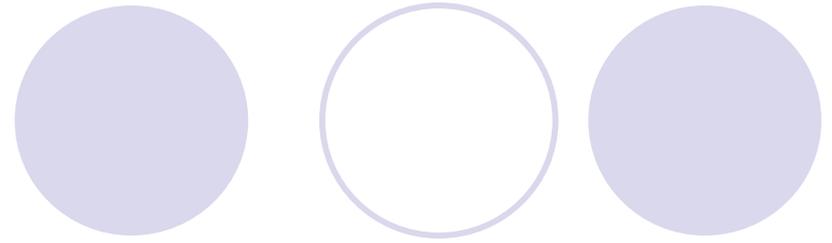
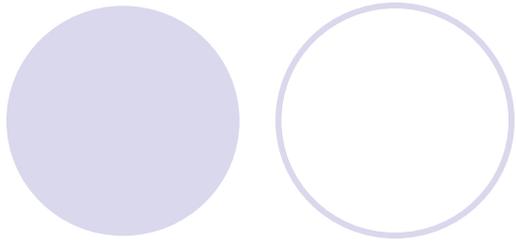
Три направления в работе для профилактики выгорания:

1. Организация деятельности.
2. Улучшение психологического климата в коллективе.
3. Работа с индивидуальными особенностями.



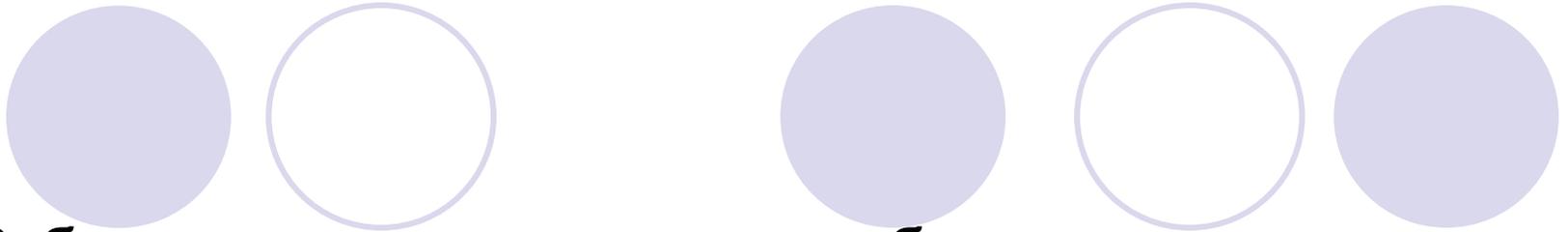
1. Организация деятельности:

- возможность профессионального роста,
- мотивация,
- четкое распределение обязанностей,
- благоприятные условия во время рабочего дня:
обеспеченность пособиями и материалами, техникой,
возможность технического перерыва для принятия
пищи, отдыха (восстановления сил).



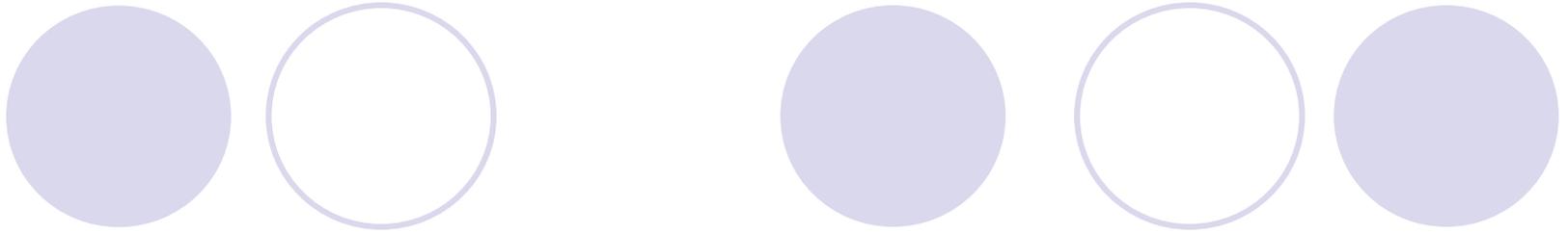
2. Улучшение психологического климата в коллективе:

- создание психологического комфорта.
- пребывание на природе.
- походы в театр.
- тренинги и пр.



3. Работа с индивидуальными особенностями:

- развитие креативности у педагогов (быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора, отказ от стереотипов).
- невелирование влияния негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих выгоранию: работа по развитию умений разрешать конфликты, достигать поставленных целей, пересматривать систему ценностей (тренинги).
- снятие стрессовых состояний, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля своего состояния, повышение стрессоустойчивости (юмор, смех, наблюдение за пейзажем, «купание» в солнечных лучах и пр.).



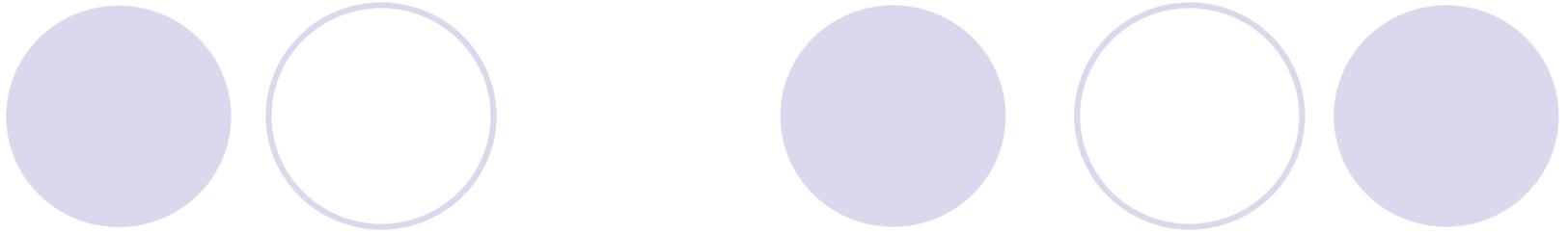
Советы, которые помогут справиться с состоянием эмоционального опустошения (Д.Гринберг):

- Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих работать. Определить мотивацию, ценность и значимость работы.
- Регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками.
- Заботиться о физическом здоровье.
- Заботиться о психическом здоровье.
- Делать каждый день что-либо легкомысленное и т.д.

3. Стресс и его профилактика

Стресс – это:

- состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности в наиболее сложных и трудных условиях, как в повседневной жизни, так и в особых обстоятельствах (Психологический словарь);
- уровень изношенности организма (Г.Селье);
- психическое и физическое напряжение, вызванное физическими, эмоциональными, социальными, экономическими и профессиональными обстоятельствами, событиями или опытом, с которым сложно справиться и сложно его переносить (А. Кольман).

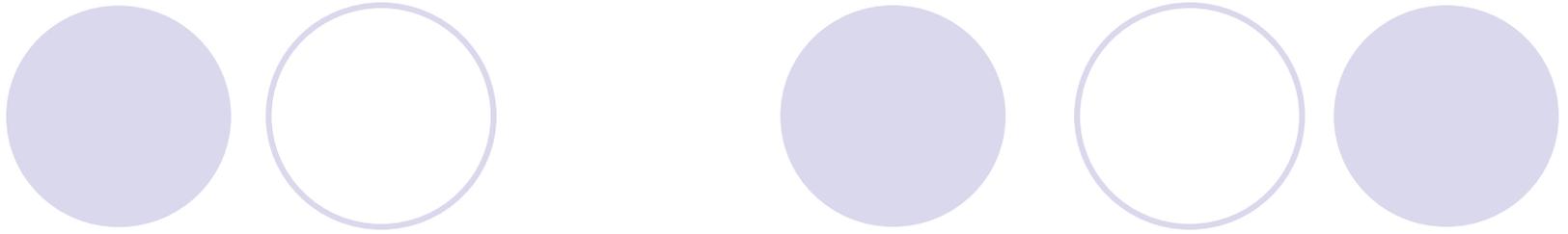


Причины стресса (стрессор):

- внутренние: эмоциональное состояние (гнев, страх);
- внешние факторы (запахи, шум).

Источники производственного стресса:

- факторы окружающей среды (учебная нагрузка, безопасность, количество учеников);
- персональные факторы (работоспособность, терпение, здоровье).



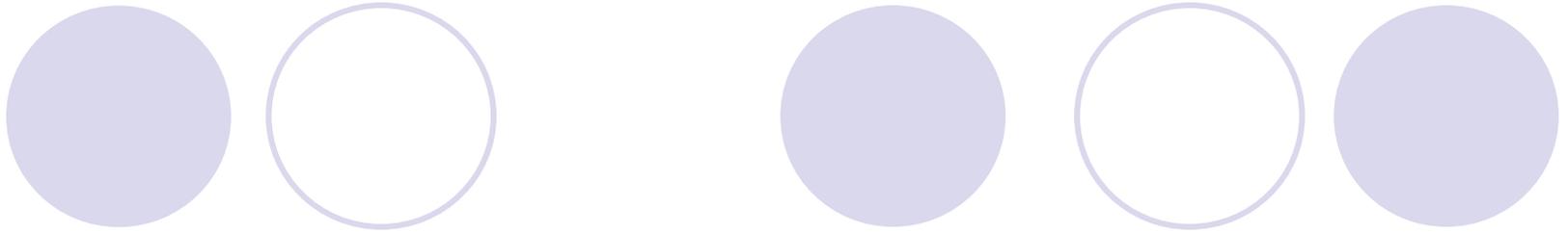
Отрицательные последствия стресса:

- инфаркт;
- инсульт;
- психические заболевания и пр.

Стрессогенность различных событий определяется их :

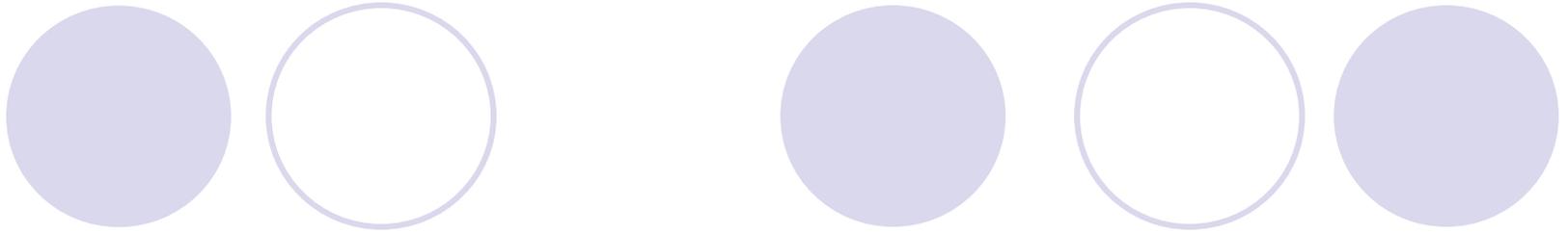
- предсказуемостью (непредсказуемостью);
- возможностью (невозможностью) контролировать ситуацию.

Однако важны не сами события, а то, насколько они затронули нас.



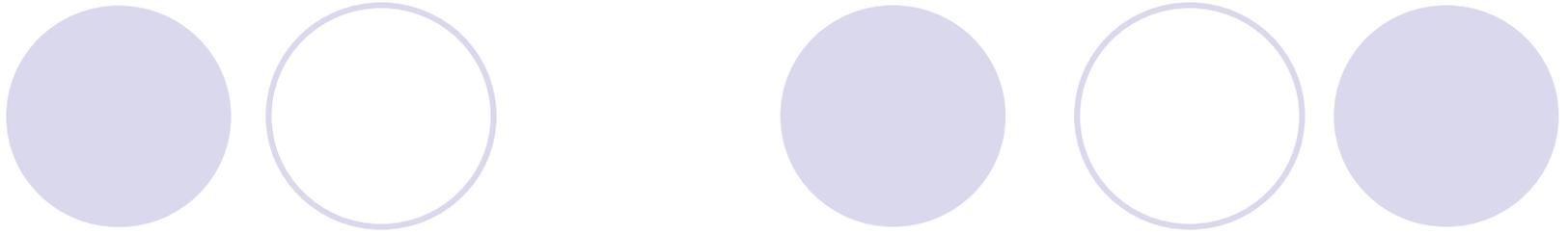
Положительное влияние стресса:

- вносит яркие краски в серые будни;
- приобретает опыт поведения в экстремальных ситуациях;
- происходит пересмотр убеждений, позиций, отношения к близкому окружению;
- способствует дальнейшему личностному росту;
- обеспечивает жизненную безопасность.



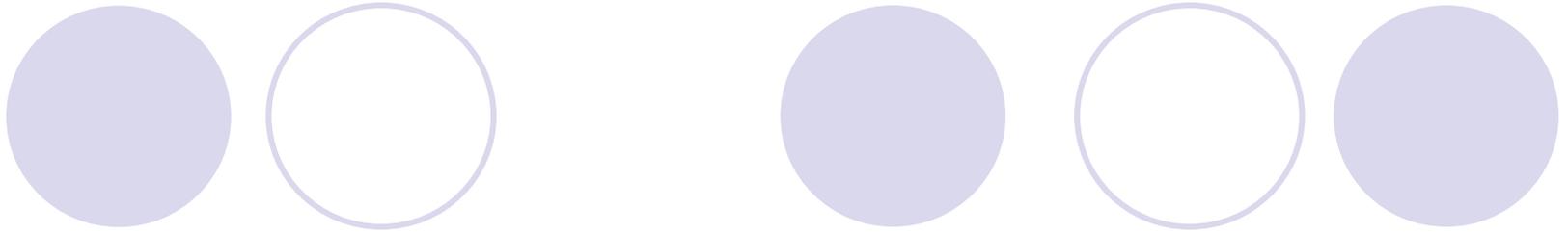
Способы профилактики стресса (С.И.Сергеев):

1. **Действия сотрудников:** создавать приятные отношения с коллегами, устанавливать реалистичные сроки для исполнения важных проектов, иногда ходить пешком, не откладывать работу с неприятными проблемами и пр.
2. **Мероприятия работодателя:** выявление факторов риска и отклонений здоровья, внедрение программы физических упражнений, проведение социальных и культурных мероприятий и др.
3. **Меры по совершенствованию управления организацией:** исследование причин возникновения стресса, изменение служебных обязанностей, проведение обучения, улучшение условий труда и пр.

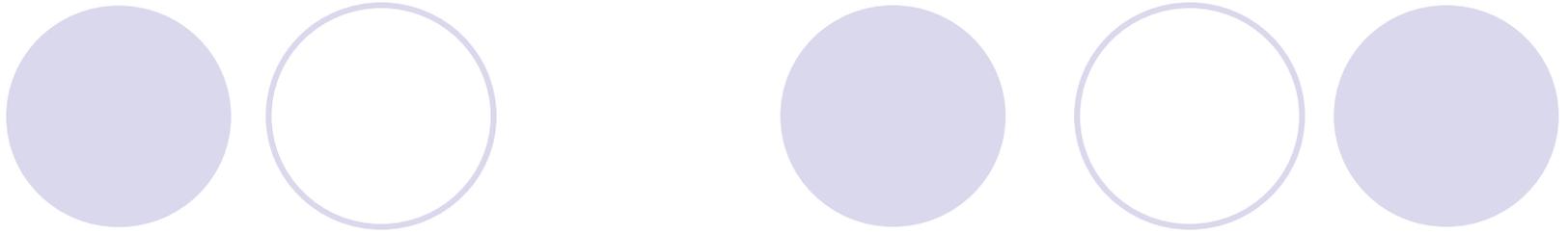


Советы учителям по управлению стрессом (Д.Фонтана):

1. Определите, относитесь ли вы к группе риска. Если да, то в любой экстремальной ситуации научитесь решать, что вы можете сделать, а что не в ваших силах или компетенции. Научитесь смеяться над собой.
2. Учитесь наблюдать за собой и осознавать, почему определенные события вызывают в вас напряжение, печалют или раздражают. Составьте список таких ситуаций и правильно реагируйте.
3. Будьте реалистичны, и прежде чем обидеться или рассердиться на кого-либо, разберитесь, действительно ли люди хотели обидеть вас.



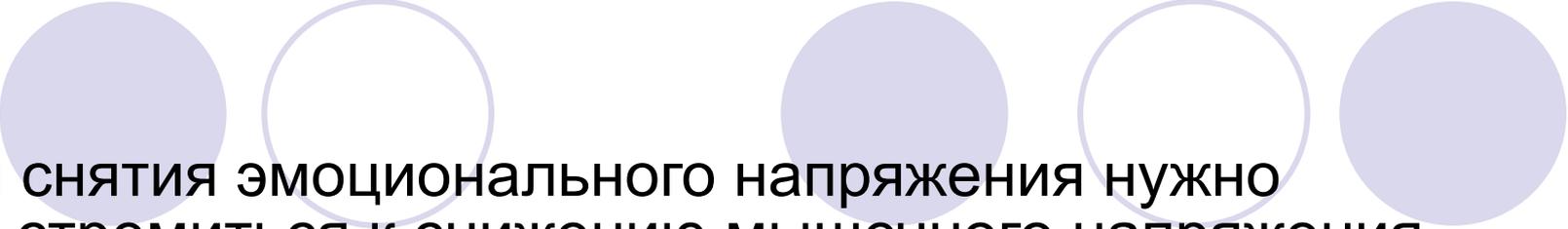
4. В стрессовых ситуациях старайтесь сконцентрировать свое внимание на проблеме, а не «застревать» на собственных отрицательных эмоциях.
5. Занимайтесь профилактикой стрессовых состояний: читайте книги, выполняйте простые релаксационные упражнения и пр.



Профилактика стресса

Советы (М.Беркли-Ален):

1. Сделайте себе небольшой подарок.
2. Разрешите себе побыть некоторое время в одиночестве.
3. Найдите время заняться своим любимым делом.
4. Позвольте себе полдня провести за «ничегонеделанием».
5. В выходной позвольте себе подольше поспать.
6. Похвастайтесь перед другом или родственниками своими достижениями и пр.



Для снятия эмоционального напряжения нужно стремиться к снижению мышечного напряжения.

Для этого можно:

- использовать упражнения на релаксацию (мышц лица, глаз);
- находить положительные моменты всегда;
- любить себя чуть больше, чем раньше;
- устраивать себе маленький праздник;
- не впадать в неподвижность, рассказывать окружающим о случившемся и др.

4. Понятие асертивности. Техники отказа собеседнику

Ассертивность – черта личности, которая характеризуется позитивным социальным поведением, позволяющим защищать свои права и достигать поставленную цель (Ф.Бруно).

Ассертивный человек умеет:

- сказать «нет» в тех случаях, когда это необходимо;
- открыто заявлять о своей позиции и своих желаниях;
- нести ответственность за свои поступки;
- хвалить и делать комплименты;
- принимать комплименты и критику;
- вести переговоры и находить взаимоприемлемые решения;
- постоять за себя и пр.

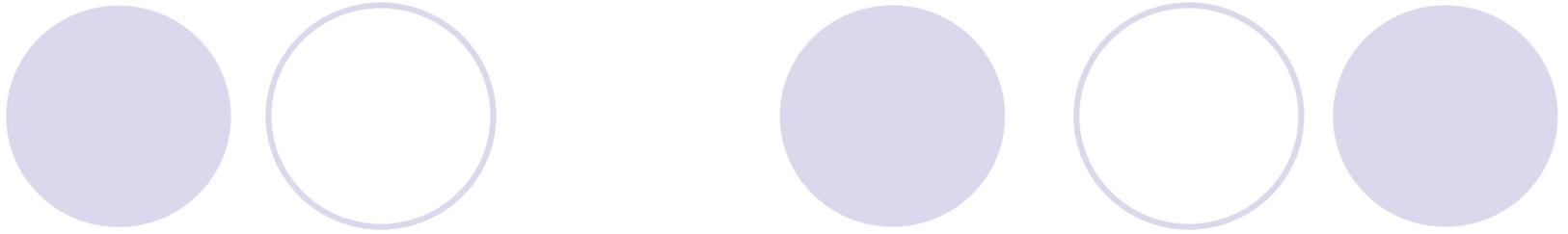
Мануэль Смит разработал самоутверждающую модель ассертивного поведения, которая включают следующие принципы и права:

- я могу оценивать мысли, собственное поведение, эмоции и поэтому, самостоятельно отвечать за последствия;
- я имею право не объяснять личностное поведение и не извиняться;
- я имею право обдумать решение проблемы самостоятельно;
- я имею право менять своё мнение;
- я имею право не знать чего-либо;
- я имею право отвечать за ошибки;
- я имею право высказаться о том, что мне не интересно;
- я имею право существовать независимо от доброжелательности людей, а также от их благосклонного отношения ко мне;
- я имею право на принятие нелогичных решений;
- я имею право высказаться, что кого-то не понимаю.

Техники отказа собеседнику (см.табл.):

- **Прямолинейное «нет»** - отказ без объяснения причин. Эта техника очень эффективна в общении с агрессивными и / или напористыми людьми, т.к. исключает возможности для дальнейшего ведения переговоров.
- **Рефлексивное «нет»** - более мягкая форма отказа. Человека мы выслушиваем, показываем свое понимание проблемы, высказываем сочувствие, добавляя в конце отказ. Техника эффективна в общении с людьми, которые пытаются играть на наших чувствах, вызвать жалость и пр.
- **Обоснованное «нет»** - отказ с названием серьезной причины. Техника подходит в общении с людьми, которые старше нас по возрасту или занимают более высокое положение по служебной лестнице.

- 
- **Отсроченное «нет»** - «нет» не говорится сразу, высказывается просьба о времени на обдумывание. Техника подходит в общении с напористыми, настойчивыми людьми, которые не терпят возражений.
 - **Компромиссное «нет», или «нет» наполовину** – выполнение части просьбы или отказ. Техника эффективна и в том случае, когда мы готовы помочь собеседнику, но его условия нам кажутся нереальными, и мы хотим предложить свои.
 - **Дипломатичное «нет», или «нет» в мелочах** – приглашение к переговорам, которые помогут найти взаимоприемлемое решение и одновременно отказать собеседнику по тем позициям, которые не можем (или не хотим) выполнить. Техника может быть использована тогда, когда собеседник готов идти на переговоры и трезво оценивает ситуацию.



Прежде чем сказать «нет», решите для себя, действительно ли вы хотите отказать, взвесьте, что для вас важнее на текущий момент – ваши собственные интересы или чувство гордости за то, что вы помогли кому-то, изменив свои планы.

Любое решение будет правильным, если оно принесет положительные эмоции и избавит от лишней головной боли.

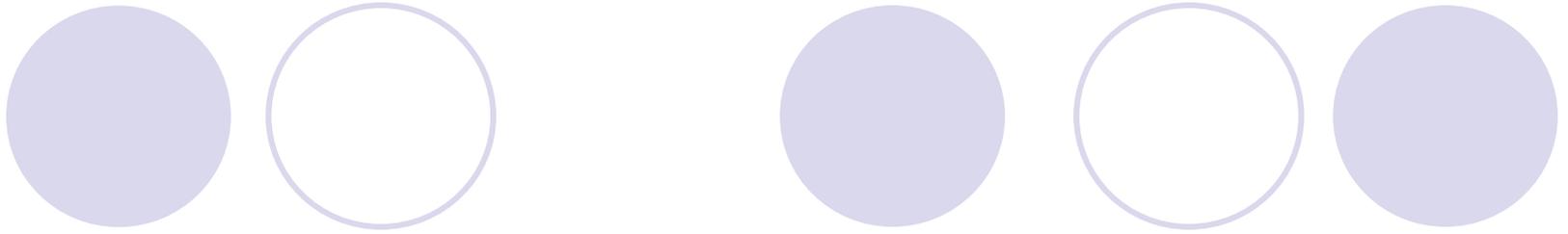
5. Искусство делать и принимать комплименты



Комплименты – это слова, содержащие небольшое преувеличение положительных качеств человека.

Рекомендации о том, как делать комплименты:

- выберите подходящее время и место;
- установите контакт глаз с собеседником;
- будьте лаконичны, говорите понятным языком;
- используйте «Я-утверждение»;
- подчеркивайте детали;
- делайте комплименты искренне и адресно.

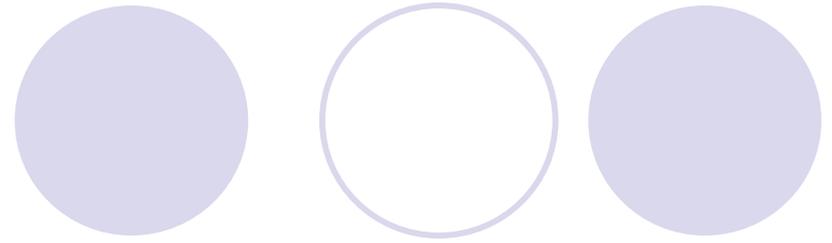
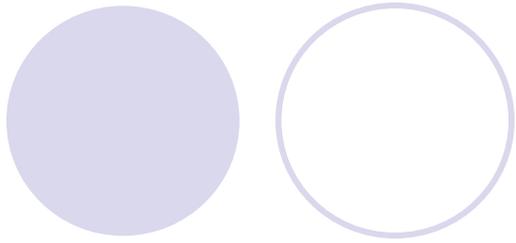


Каким же должен быть комплимент, чтобы после него не пришлось никому краснеть? Комплимент должен:

- а) указывать только на положительные качества;
- б) утверждать данное качество, а не содержать рекомендации по улучшению;
- в) иметь небольшое преувеличение качества.

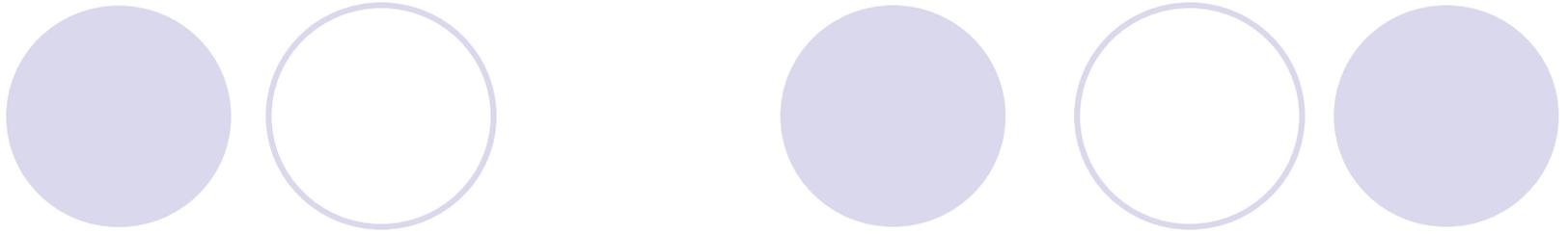
При этом комплимент не должен:

- а) быть ниже мнения человека о самом себе;
- б) содержать иронию или сарказм.



Правила комплиментов (см. табл.):

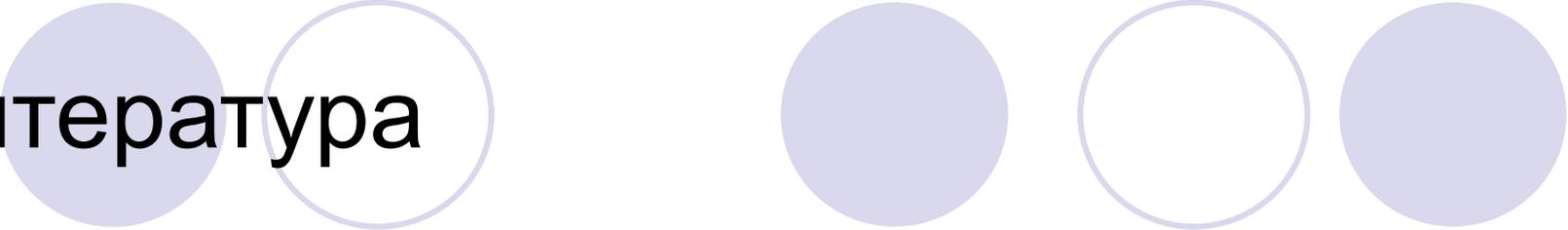
- без гипербол;
- без «приправ»;
- без дидактики;
- без двойного смысла;
- без непонятных слов.



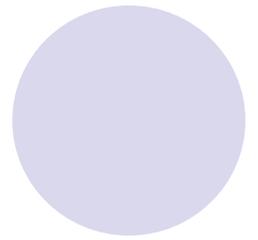
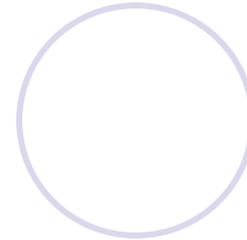
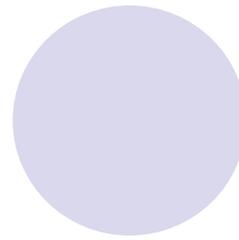
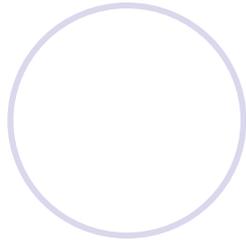
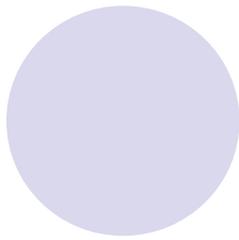
Искусство принимать комплименты:

- испытывать чувство радости
- давать искреннюю обратную связь;
- принимая комплимент, следует поблагодарить человека за оказанное вам внимание, сказав ему: «Благодарю вас», «Мне приятно, что вы это заметили» и пр.

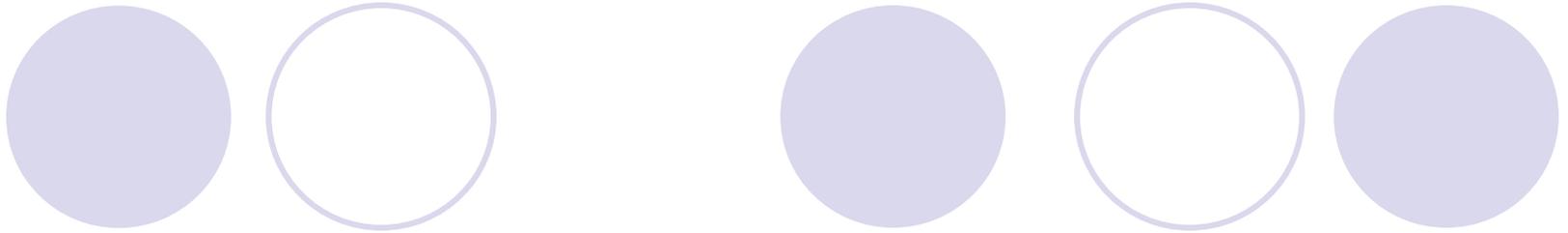
Литература



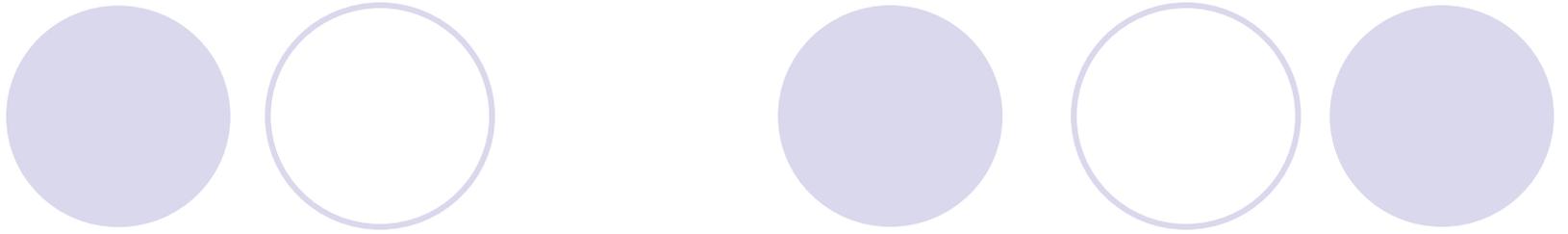
1. Гринберг Д. Управление стрессом — СПб: Питер, 2002.
2. Лимонова О.И. Эмоциональный интеллект, его структура и методы измерения <http://www.b17.ru/article/83561/>.
3. Лукьянова Н.А. Профессиональное самосознание педагога и синдром эмоционального выгорания <http://w.school2100.ru/upload/iblock/1cc/1cc6b1c0abc823bd027a666d4ec9e00c.pdf>.
4. Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). — СПб: Речь, 2010. — С.52-77.



5. Павлова Л. В. Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания педагогов»
<http://planetadetstva.net/vospitatelam/pedsovet/trening-profilaktika-emocionalnogo-vygoraniya-pedagogov.html#comments>
6. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания
<http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=001055>



7. Сушенцова Л.В./Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика // Инновационная сельская школа: от идеи к результату : сб. ст. / Федер. агентство по образованию, ГОУ ВПО "Мар. гос. ун-т", Администрация муницип. образования "Медведев. муницип. р-н" Респ. Марий Эл. - Йошкар-Ола : ГОУВПО "Мар. гос. ун-т" , 2006. - С. 190-198 или <http://www.b17.ru/article/3458/>
8. Тамберг Ю.Г. Как научиться говорить комплименты <http://www.litru.ru/?book=70732&description=1>
9. 6 способов развития ассертивности <http://hr-portal.ru/article/6-sposobov-razvitiya-assertivnosti>



Спасибо за внимание!