

Павлик Анжелика Витальевна,

педагог-психолог;

Язвина Ольга Викторовна,

заведующий;

Максимова Елена Сергеевна,

старший воспитатель,

Частное ДОУ детский сад №10 ОАО «РЖД»,

г. Мга, Ленинградская область

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА: ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ.
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОУ**

«Я спал, и мне снилось, что жизнь – это радость.

Я проснулся и понял, что жизнь – это долг.

Я начал трудиться и понял, что долг – это радость».

Рабиндранат Тагор

Любая профессия, связанная с человеческим общением, требует особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. Профессии педагога, воспитателя являются еще более сложными, поскольку и тот, и другой в процессе работы взаимодействуют и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Причем иногда общение со всеми этими категориями людей происходит одномоментно, и специалист испытывает на себе троекратное перекрёстное воздействие со стороны. Даже если конкретная встреча, разговор, мероприятие заканчивается, казалось бы, безболезненно, с положительным результатом, через какое-то время «копилка» эмоций специалиста окажется переполненной и любое взаимодействие в системе «человек–человек» будет восприниматься им как нежелательное и травмирующее.

В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином «burnout» (англ.) – «сгорание», «выгорание», «затухание горения». Впервые этот термин предложил Фроуденбергер (1974г.) [7] для описания

деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений.

Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. По мере того как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Истощение ведёт к уменьшению контактов с окружающими, а это, в свою очередь, – к обострённому переживанию одиночества. У «сгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда.

Профессии педагога и воспитателя относятся именно к этой категории.

Современное общество предъявляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и когнитивным перегрузкам. Напряжённые ситуации на работе (трудности взаимодействия с воспитанниками, нарушения дисциплины детей, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога.

Профессиональное выгорание воспитателя, его эмоциональное опустошение не может не сказаться и на его деятельности в детском саду, поскольку атмосфера равнодушия и напряжения, привнесённая учителем или воспитателем, негативно влияет на детей, их мотивацию к занятиям и отношению к педагогу.

Психологи, работающие в направлении «выгорания специалистов» помогающих профессий, обращают особое внимание на необходимость проведения профилактической работы. Поскольку синдром выгорания зачастую возникает вследствие появления стрессовых состояний, педагогов

необходимо обучать навыкам отреагирования негативных эмоций (гнева, раздражения и др.), умения справляться с критикой.

Д. Гринберг [2] приводит *советы эксперта*, которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального опустошения, вернуться к эффективному взаимодействию с окружающими. Так, он предлагает сделать следующее:

1. составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы;
2. перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности и вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз;
3. регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками – это ваша «группа поддержки»;
4. начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками;
5. начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров и др.;
6. делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на скамейке, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри.

Профессия педагога, воспитателя относится к одному из видов деятельности, приводящему к стрессовым ситуациям, которые превышают реально возможный психический потенциал человека. По степени напряженности стрессы, которые регулярно происходят у людей этих специальностей, больше, чем у представителей других профессий. К тому же они бывают не только длительными, но и затяжными, представляющими угрозу и для преподавателей, и для детей. Физическое и психическое благополучие педагога – необходимое условие здоровья воспитанников.

Мы предлагаем практическую методическую разработку.

Семинар-практикум для педагогов.

Цель: обучение бесконфликтному поведению, выбор стиля общения, позиции в общении в системе «педагог-педагог».

Задачи.

1. Создание доброжелательной атмосферы.
2. Овладение навыками общения друг с другом.
3. Развитие адекватной оценочной деятельности, направленной на выявление позитивных средств общения друг с другом.

Теоретический блок.

*«Только тот, кто владеет собой,
может повелевать миром».*

Вольтер

Говоря иными словами, только человек с высокими моральными качествами может добиться многого. Мы должны быть более совершенными ради себя и наших детей и к этому нас обязывает выбранная нами профессия – Педагог.

Ведущий объясняет участникам основные **принципы социально-психологического тренинга** и особенности этой формы работы.

1. Мы – одна команда.
2. Можно говорить всё, что ты думаешь.
3. Каждый имеет право на свое мнение (никто никого не перебивает, не смеётся, не оценивает других).
4. При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия. Нельзя использовать высказывания типа: «Ты мне не нравишься». Следует говорить: «Мне не нравится твоя манера общения» и т.п.
5. На все возникающие вопросы даются исчерпывающие ответы, обсуждаются поступающие предложения об изменении правил или добавлении новых. Окончательно согласованные и принятые правила являются основанием для работы группы.

Общение между людьми существует не ради общения как такового. В общении мы лучше узнаем друг друга, и самих себя, через общение мы получаем какую-то информацию об окружающих, об окружающем нас мире,

усваиваем социальные, духовные, нравственные нормы. Сегодняшняя наша встреча посвящена педагогической этике. Давайте в начале нашей беседы вспомним, что же такое «этика» (*Ответы воспитателей*).

Слово это образовано от древнегреческого *einos* – «нрав, обычай, хороший образ мысли».

Требования, предъявляемые в настоящее время современным обществом к педагогу, весьма велики. О его профессиональных качествах судят не только по тому, насколько он владеет различными методиками и технологиями, но и по тому, насколько хорошо он воспитан. Культурный человек, должен владеть достижениями поведенческой культуры, уметь использовать ее в профессиональной деятельности и личной жизни.

Давайте определимся в **назначении этического кодекса педагогов ДОУ**.

Основу норм *Этического кодекса педагогов* оставляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессиональность, ответственность, терпимость, демократичность, партнёрство, солидарность.

Песталоцци считал, что истинный педагог должен уметь в любом ребенке обнаружить и развить положительные личностные качества, пропагандировал идеи трудового и нравственного воспитания.

Как вы думаете, что такое воспитатель для дошкольника? (Ответы воспитателей).

Воспитатель для дошкольника – первый человек после родителей, обучающий его правилам жизни в обществе, расширяющий его кругозор, формирующий его взаимодействие в человеческом социуме. На нем лежит огромная ответственность за сегодняшнюю и будущую жизнь воспитанника, которая требует от нас с вами высокого профессионализма и педагогического такта.

Что в Вашем понимании «Такт»? (Ответы воспитателей).

«Такт» в переводе с греческого – «лёгкое прикосновение», «лёгкое прикосновение» к человеку, его мыслям, чувствам, умение понять, посочувствовать, пожалеть.

Говоря словами Г. Гуцкова [12], «Такт – высшее развитие способности общения. Чтобы быть тактичным, мало одной сердечной доброты или природной скромности. Такт – рассудок сердца».

Педагогический такт – это всегда творчество и поиск.

Постоянное общение воспитателя с детьми требует от него «большого такта, сочетающего в себе высокую требовательность, чуткость, справедливость, гуманность, настойчивость, выдержку и самообладание». Все это – важнейшие показатели его профессиональных способностей и возможностей. Обладая педагогическим тактом, воспитатель умеет разговаривать с детьми, родителями, коллегами и выслушивать их. Важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.

Задание 1. Выразительная речь

Произнесите фразу «Иди сюда»

1) громко, 2) возмущённо, 3) радостно, 4) таинственно.

Скажите « Молодец»

1) тихо, 2) громко, ласково, 3) удивленно, 4) радостно.

Игра «Молекулы»

Все участники – атомы, которые беспорядочно движутся по залу, а по сигналу ведущего быстро объединяются в молекулы определенной ведущим величины. Упражнение проводится несколько раз. В последнем круге ведущий называет цифру «3». В соответствии с этим участники разбиваются на группы из трех человек и садятся рядом друг с другом.

Предположите, какие требования можно предъявить к речи (Ответы воспитателей).

Раздать листы названием требований [5] – педагоги обсуждают и раскрывают понятия в микрогруппах.

Требования к речи педагога:

1. *Правильность* – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского

языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.

2. *Точность* – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

3. *Логичность* – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутри текстовой связи.

4. *Чистота* – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

5. *Выразительность* – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

6. *Богатство* – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируется основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только

расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

7. *Уместность* – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладанием чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

Практический блок.

Профессиональная педагогическая этика проявляет себя еще и одном блоке взаимоотношений: в системе «педагог – педагог». Разумеется, отношения, как и в любом коллективе, регулируются общими правилами и нормами хорошего тона и делового этикета, предполагающими взаимную вежливость, предупредительность, внимание друг к другу. Здесь, как правило, не бывает громких конфликтов и безобразных сцен. Но и здесь порой кипят страсти, скрытые под маской благопристойности, назревают конфликтные ситуации, порождённые взаимной несовместимостью и обидами.

Отношения между воспитателями определяются обстоятельствами и регулируются этическими нормами и принципами *трех видов*:

- *общечеловеческими*, базирующимися на высших моральных ценностях, которые рассматриваются общей этикой и подчиняются ее закономерностям;
- *нормами делового общения и служебного этикета*, подчиняющими себе все виды профессиональных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»;
- *этическими нормами и принципами*, в которых проявляется специфика именно педагогического труда.

Педагогический коллектив также подчиняется этим «правилам», разумеется, с определенными поправками на специфику педагогических взаимоотношений.

1. Позитивные эмоции, такие как любовь, радость, прощение, благодарность работают на здоровье и хорошее самочувствие.

2. Негативные эмоции, такие как злость, раздражение, обида, месть – работают на разрушение нашего здоровья. Но эти негативные эмоции периодически возникают у каждого человека, например, из-за конфликтных ситуаций. Как говорится, «конфликтов не бывает только на кладбище» или «Если вы живете без конфликтов, проверьте, бьётся ли у вас пульс».

Но нам нужно больше положительных эмоций! И для этого необходимо научиться прощать! Подчас это бывает очень не просто. Согласны? Как это легче и быстрее сделать? Подумайте. Я хочу услышать ваши предположения.

Рассмотрим несколько вариантов:

1. Попробовать понять причину поступков человека, встать на его место, подумать, почему он так сделал?

2. Вспомнить, а что Вы по отношению к этому человеку делали обидного? Если вы работаете с коллегой какое-то время, то, возможно, ненароком, из-за плохого настроения, словом или взглядом, вы обижали его? Может, Вы плохо о нем подумали? Вспомните такой случай, и Вам будет легче его простить.

3. Найти или вспомнить, что вам нравится в этом человеке, за что вы его уважаете, за какие качества цените?

Упражнение «Зато ты...».

Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе: «... зато ты...», – и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты). В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Для этого упражнения участники должны быть знакомы друг с другом или разбиться на команды по принципу знакомства.

Обсуждение игры.

а) Вам было приятно читать о тех качествах, которые людям нравятся в вас? Это подняло вам настроение?

Из этого вытекает еще один прием хорошего настроения в течение рабочего дня: время от времени мысленно радовать себя комплиментами!

Например, делая что то обычное, подумать: «Я молодец; это у меня всегда хорошо получается; да, у меня талант и т.д. «Сам себя не похвалишь – никто не похвалит!»

б) А Вам было сложно вспоминать о тех качествах, которые вам нравятся в своих коллегах? Возникали затруднения? Задумывались?

Из этого вытекает один из приемов эффективного общения: найти и держать в голове положительные качества своего коллеги! Тогда в нужный момент вам не придётся их искать.

Давайте потренируемся. *Упражнение «Найди хорошее».*

Ведущий называет отрицательного персонажа. Задача участников – найти в нем как можно больше положительных качеств. Например, Баба-Яга: весёлая; выдумщица; активная; смешная; отзывчивая (к ней приходили за помощью); умная; гостеприимная (накормит, баню натопит); с фантазией.

Но важно не только держать в голове положительные качества коллеги, но и напоминать ему о них, т.е. не забывать хвалить его. Тогда и он будет помнить о том, какой он хороший и быть именно таким.

Немного о комплиментах.

Комплименты могут быть прямыми: это те, которые касаются, например, внешности (красивое платье, хороший маникюр, отлично выглядишь и т.д.).

А могут быть косвенными: когда Вы хвалите не самого человека, а результат его труда или того, что ему важно. Как пример, Вы можете похвалить своего коллегу за хорошее поведение детей в группе. Или оценить работы, которые дети сделали с ним на занятии.

Упражнение «Комплименты».

Группа разбивается по принципу знакомства. Задача участников - сделать двум своим соседям по одному прямому и одному косвенному комплименту.

Можно их записать. Затем по очереди их озвучить. Время на раздумье - три минуты.

Обсуждение упражнения:

Легко ли вам было делать комплименты? Какие комплименты делать проще: прямые или косвенные? Что приятнее: получать комплименты или делать их?

Для многих людей в обычной жизни делать косвенные комплименты проще. Прямые комплименты не всегда могут быть уместны, а иногда могут звучать как лесть. Но какие бы вы не выбрали, главное не забывать их делать.

Ведь говоря другому человеку что-то приятное, мы поднимаем настроение не только ему, но в первую очередь себе. Согласны?

Вот и мы с вами поработали уже достаточно времени. Давайте немного разомнёмся и поиграем.

Игра «Телефакс».

Она не несет в себе серьезной смысловой нагрузки. Участники делятся на две команды паровозиком. Первые участники каждой команды должны стоять лицом друг к другу. Первые в ряду игроки получают чистый лист бумаги и карандаш, последние – карточки с рисунками (больше ее не должен видеть никто). Каждая команда работает как телефакс. Члены команды пытаются как можно быстрее и точнее переправить сообщение (простой рисунок), который рисуется указательным пальцем по спине впереди стоящего. Игроки не должны переговариваться между собой. Когда сообщение дойдёт до первого члена команды, он рисует его на карточке и кричит: «Готово». Побеждает команда, которая сделает задание быстрее. Можно играть несколько раундов.

Игра «Любопытная история».

Все участники пишут на карточке одно любое слово (глагол, прилагательное, существительное...). Карточки со словами складываются и перемешиваются. Участники делятся на две команды и наугад берут себе по одной карточке. Каждая команда должна сочинить небольшую историю из тех

слов, которые им достались. Все слова должны быть использованы. На придумывание истории дается 10-15 мин.

Затем эти истории всем зачитываются.

Обсуждение игры:

Какие слова были у каждой команды? Каким было настроение в команде во время работы? Было ли в вашей команде чувство соперничества или конкуренции? Вам бы было проще, если это задание надо было бы сделать поодиночке?

Из этого упражнения можно сделать вывод, что, если и в обычной работе между коллегами убрать чувство соперничества и конкуренции, то работать станет проще, легче и интереснее, т.е. работая с кем-то в команде, нужно убрать конкуренцию и перейти к сотрудничеству. Так?

Подводя итоги нашего семинара-практикума, хочу вам сказать, что любой человек, чтобы ему было комфортно работать на своем месте, должен знать, что он делает и для чего он это делает.

Ответы на эти вопросы необходимо всегда держать в голове. Они помогают Вам в трудные минуты на рабочем месте. Давайте еще раз вспомним те приемы, которые мы сегодня озвучили.

Первые слова и мысли должны нести положительную окраску!

Необходимо научиться прощать!

Время от времени мысленно радовать себя комплиментами!

Найти и держать в голове положительные качества своего коллеги!

Хвалить коллегу по работе!

Работая с кем-то в команде, нужно убрать конкуренцию и перейти к сотрудничеству!

Всегда помнить, что вы делаете и для чего вы это делаете!

Эти правила очень просты, вы все их хорошо знаете. Необходимо только, чтобы они вошли в привычку. Любая привычка формируется 21 день, поэтому в течение именно этого количества времени вам нужно будет усиленно работать, чтобы автоматически выполнять их в дальнейшем. И тогда каждый

раз, собираясь на работу, вы будете думать: Сегодня меня ждет еще один прекрасный день в саду.

Подведение итогов. Рефлексия.

Наша работа подошла к концу. Я надеюсь, что сегодняшняя наша встреча посвящена педагогической этике заставит вас задуматься о высоком предназначении педагога. И еще раз, прочитав этический кодекс переосмыслить свое отношение к профессии и окружающим вас людям.

Что понравилось (не понравилось). Может быть, вы чему-то удивились. Или вам в голову пришла интересная мысль? Будете ли вы этим пользоваться? С какими чувствами вы покидаете семинар?

Спасибо всем за активное участие!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белухин Д.А. – М.: МПСИ, 2007. – 123 с.
2. Маркова А.К. Психология труда учителя: Книга для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
3. Гринберг Д.С. Управление стрессом. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с: ил.
4. Мосс Д. Игры, в которые мы все играем. – СПб.: Астрель, 2012.
5. Мишаткина Т.В. Педагогическая этика: Учебное пособие / Т.В. Мишаткина. – Ростов-н/Дону: Феникс; Мн.: ТетраСистемс, 2004. – 304 с.
6. Ожегов С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: А Темп, 2006.
7. Рубштейн Н. Тренинг управления эмоциями. – Эксмо., 2009.
8. Freudenberger H. J. // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159-165.
9. Открытый интернет источник. – URL: <http://nsportal.ru/>
10. Открытый интернет источник. – URL: <http://kopilkaurokov.ru>.