

ОГБУ «Белгородский региональный центр
психолого-медико-социального сопровождения»

ПРОГРАММА
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГА НА ЭТАПЕ КРИЗИСА
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ АМБИЦИЙ»

ШАГИ К УСПЕХУ

5 лет исполнения профессиональной педагогической деятельности



Белгород, 2020

**ОГБУ «Белгородский региональный центр
психолого-медико-социального сопровождения»**

**Программа психолого-педагогического сопровождения
педагога на этапе кризиса профессиональных амбиций**

«ШАГИ К УСПЕХУ»

**(5 лет исполнения профессиональной педагогической
деятельности)**

Авторы-составители:

Викторова Екатерина Александровна
директор ОГБУ «БРЦ ПМСС»

Лобынцева Ксения Георгиевна
старший методист отдела диагностики,
консультирования и коррекционно-развивающей
работы ОГБУ «БРЦ ПМСС»

Белгород, 2020

Содержание

Пояснительная записка	3
Актуальность программы	3
Цель и задачи программы	5
Научно-методические и нормативно-правовые основания программы	5
Адресат программы	6
Структура программы. Режим и структура занятий	6
Методы и формы, используемые при реализации программы	7
Обеспечение гарантий прав участников	7
Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы	7
Ожидаемые результаты реализации программы	8
Система организации внешнего и внутреннего контроля за реализацией программы	8
Критерии оценки достижения планируемых результатов	8
Тематическое планирование занятий	9
Примерное содержание занятий программы «Шаги к успеху»	10
Список литературы	25

Пояснительная записка

Актуальность программы

Проблема кризиса и кризисных состояний в настоящее время остается по-прежнему актуальной как для психологической науки, так и для общества в целом. Перманентные изменения во многих общественных институтах, процессы глобализации обуславливают не только нарастание социальной напряженности, но и усиление чувства личной незащищенности и нестабильности, которые переживает современный человек. Невозможность удовлетворить свои потребности, реализовать себя в семье, профессии и жизни в целом приводит к возникновению кризисных состояний, заставляющих личность искать выходы из них, подчас не всегда конструктивные.

Рассмотрение категории «кризис» имеет особое значение в контексте педагогической деятельности. В Концепции модернизации Российского образования обозначена одна из главных задач российской образовательной политики — обеспечение современного качества образования при сохранении фундаментальности и его развитие в соответствии с актуальными и перспективными потребностями личности, общества и государства. Одним из путей решения этой задачи является обеспечение психологической безопасности образовательного процесса, в том числе за счет повышения уровня психологического благополучия педагогов.

Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк определяют кризисы профессионального становления как «непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменения вектора ее профессионального развития»¹.

Хотя кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения, однако перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов деятельности, изменение взаимоотношений с окружающими людьми, смену профессии.

Очередной нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3–5 лет работы. К этому времени специалист освоил и качественно выполняет работу, связанную с его профессиональной деятельностью, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Данный период профессиональной деятельности определяет завершение кризиса профессиональных ожиданий, который обусловлен тем, что возникают трудности в плане взаимоотношений с разновозрастными коллегами, несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности и т.д.

¹ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. — Москва: Академия, 2006. - 240 с.

Результаты исследований профессиональных затруднений молодых педагогов (с опытом профессиональной деятельности 3-5 лет) определяют конструктивные характеристики развития профессиональной деятельности, такие как:

- положительное восприятие своего профессионального статуса и своей «нужности»;
- субъективное оценивание комфортной обстановки, позволяющей выстраивать доброжелательные отношения и конструктивное общение со всеми субъектами образовательных отношений;
- положительная динамика чувства успешности, восприятия своего места работы (образовательного учреждения) как места, где могут быть реализованы собственные жизненные планы.

Наряду с положительными тенденциями развития профессиональной деятельности выделены моменты, которые педагоги отмечают как все более затруднительные в своей профессиональной деятельности:

- размер заработной платы;
- проблемы обеспеченности рабочим местом и удовлетворенности условиями труда;
- дефицит свободного времени;
- эмоциональная усталость («трудные» дети, обилие задач);
- отсутствие педагогического опыта (не все методы и приемы отработаны на практике);
- отсутствие финансовой поддержки при проведении мероприятий;
- отсутствие перспектив профессионального роста в образовательной организации.²

При этом, через некоторое время возможно наступает момент, когда педагог начинает понимать, что он уже пресытился своим статусом (занимаемой должностью), уровнем своего мастерства, начинает сравнивать свои успехи с успехами других людей и испытывать потребность в повышении квалификации, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста человек испытывает дискомфорт, психическую напряженность, у него появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Профессиональный кризис педагога может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

Таким образом, система психолого-педагогического сопровождения педагога на этапах его профессионального развития, в том числе, на этапах проживания профессиональных кризисов является обязательной системой работы специалистов психолого-педагогических служб образовательных организаций, деятельности наставников и руководителей образовательных

² Данилов С. В., Шустова Л. П. Профессионально-личностные затруднения будущих и молодых педагогов: опыт сравнительного исследования // Поволжский педагогический поиск. 2018. № 2 (24). С. 75-80.

организаций, специалистов и служб, которые на уровне муниципальных и региональных органов управления образованием, институтов развития образования и педагогических университетов.

Одна из главных задач психолого-педагогического сопровождения развития педагога - не только оказать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить человека самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни.³

Цель и задачи программы

Предлагаемая программа психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапе кризиса «профессиональных амбиций» «Шаги к успеху» разработана специалистами ОГБУ «Белгородский региональный центр психолого-медико-социального сопровождения» в рамках реализации проекта «Разработка и внедрение эффективной модели психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапах профессиональных кризисов» (АИС 10086967) с целью профилактики негативных проявлений кризиса «профессиональных амбиций» (5 лет исполнения педагогической деятельности) у педагогов образовательных организаций Белгородской области.

Задачи программы:

1. расширение представлений педагогов о значимости эффективного использования собственных внутренних ресурсов;
2. содействие процессу актуализации собственных потребностей и интересов, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения удовлетворенности;
3. развитие навыков эффективного управления своим временем;
4. отработка умений ставить цели и планировать их достижение;
5. развитие способности принимать решения и быть ответственным за свой выбор.

Научно-методические и нормативно-правовые основания программы

Реализация программы осуществляется в процессе психолого-педагогического сопровождения педагогов образовательных организаций.

При разработке программы мы опирались на принципы личностно ориентированного образования, целью которого является не накопление знаний, умений, а постоянное обогащение опыта творчества; формирование механизма самоорганизации и самореализации личности (И.С. Якиманская). Личностно ориентированные технологии профессионального образования и развития направлены, в первую очередь, на перестройку сознания специалиста, ориентацию его на новые ценности, развитие профессионально важных качеств и способностей. Общетеоретические и методологические

³ Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М. : МПСИ, 2003.

аспекты становления самосознания в реализации личностно-развивающего подхода рассматриваются в трудах Б.Г.Ананьева, Л.И. Анцыферовой, Л.И. Божович, Л.С. Выготского.

Применение разнообразных методов в целях повышения квалификации педагогов отражено в работах Ю.К. Бабанского, В.В. Давыдова, В.С. Лазарева, В.С. Неверкович, Н.В. Кузьминой, И.Я. Лернера, И.И. Пидкасистого, М.Н. Скаткина, В.Н. Слостенина, А.И. Щербакова, М.А. Ступницкой и др.

Нормативно-правовые основания программы:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Этические кодекс педагога-психолога службы практической психологии образования России (принят на Всероссийском съезде практических психологов образования, г. Москва, май, 2003);
- Должностные инструкции педагогов, специалистов и администрации образовательной организации.

Адресат программы

Программа психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапе кризиса «профессиональных амбиций» «Шаги к успеху» предназначена для организации психолого-педагогического сопровождения педагогов (учителей и воспитателей), испытывающих трудности профессиональной адаптации на этапе 3-5 лет исполнения профессиональной педагогической деятельности.

Материалы программы могут быть использованы для работы с другими категориями педагогов при наличии актуального запроса.

Структура программы. Режим и структура занятий

Программа психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапе кризиса «профессиональных амбиций» «Шаги к успеху» реализуется в системе деятельности педагога-психолога по организации комплексного сопровождения участников образовательного процесса.

Основные мероприятия программы предусматривают сроки реализации в течение 70 календарных дней, однако комплексное психолого-педагогическое сопровождение педагогов на этапах кризисов должно осуществляться в течение всего периода актуальности запроса.

Компоненты программы вариативны. Изменения компонентов программы могут быть обусловлены:

- ресурсами образовательной среды;
- реализацией индивидуального подхода к сопровождению;

- профессиональными и материально-техническими ресурсами педагога-психолога, осуществляющего сопровождение.

Структура занятий предполагает следующие компоненты:

Начало работы (приветствие, вступительное слово психолога, погружение в проблематику занятия,

Основной этап (краткая теоретическая часть в форме мини-лекции, упражнения, игры, практическая отработка приемов, развитие навыков и умений).

Завершение работы (рефлексия, обратная связь).

Методы и формы, используемые при реализации программы

При определении состава активных форм и методов необходимо ориентироваться на те из них, которые способствуют развитию и обогащению подструктур личности педагогов.

Для развития социально-профессиональной направленности используется рефлексивный практикум, тренинг поощрения и похвалы, формирование имиджа специалиста.

Для решения задачи повышения социально-психологической компетентности применяются групповые дискуссии, организационно-деятельностные игры, различные тренинги (тренинг делового общения, аргументации, интеллектуальных умений, ведения переговоров и разрешения конфликтов и др.).

При этом, даже если материал носит лекционный характер, эффективность его восприятия должна подкрепляться использованием приемов, способствующих удержанию внимания аудитории: динамичность (интенсивный темп изложения материала, его насыщенность мыслями и аргументами, подвижная мимика и жестикуляция, «живой» голос); наглядность; неофициальность; прямое обращение к аудитории, диалог; использование неожиданной информации; сопоставление всех «за» и «против»; юмор.

Обеспечение гарантий прав участников

Условием эффективности прохождения программы и гарантией соблюдения прав её участников является добровольность участия, а также высокая квалификация специалистов, обеспечивающих реализацию программы. В процессе реализации программы предусматривается соблюдение профессионально-этических принципов практического психолога: конфиденциальности, безоценочности, благополучия клиента.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы

Основным ресурсом, обеспечивающим реализацию программы психолого-педагогического сопровождения педагогов «Шаги к успеху» является наличие в образовательной организации педагога-психолога. При

отсутствии соответствующего специалиста необходимо рассмотреть возможность сотрудничества с территориальным ППС-центром.

Требования к специалистам, реализующим программу:

Реализация программы осуществляется педагогом-психологом (психологом в сфере образования), имеющим соответствующее образование. Специалист должен быть компетентным в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии; должен владеть знаниями и практическими компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий, знанием особенностей профессиональных педагогических кризисов, уметь организовывать групповую работу, знать методические основы работы с педагогами. Важно наличие у психолога устойчивой системы нравственно-этических ценностей, основанной на общечеловеческих, гуманистических ценностях. В список умений специалиста включаются его действия на всех этапах группового обсуждения, знание закономерностей групповой динамики и их использование в психологических целях, фасилитация, контроль за временем.

Ожидаемые результаты реализации программы

Основным результатом реализации программы «Шаги к успеху» должно стать конструктивное преодоление кризисных проявлений у педагогов на этапе кризиса «профессиональных амбиций» через формирование навыков эффективного использования собственных внутренних ресурсов, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения удовлетворенности, развитие навыков эффективного управления своим временем.

Система организации внешнего и внутреннего контроля за реализацией программы

Система организации контроля за реализацией программы осуществляется посредством заполнения журнала учета видов деятельности педагога-психолога.

Внутренний контроль за реализацией программы осуществляет администрация образовательной организации. Внешний контроль осуществляется муниципальными координаторами реализации проекта «Разработка и внедрение эффективной модели психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапах профессиональных кризисов» в соответствии с заданными сроками.

Критерии оценки достижения планируемых результатов

Для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогического сопровождения педагогов на этапе кризиса «профессиональных амбиций» «Шаги к успеху» муниципальным координатором проекта формируется отчет о реализации программы на территории муниципального образования.

Качественными критериями эффективности реализации программы «Шаги к успеху» в образовательной организации могут являться результаты наблюдения педагога-психолога, содержание обратной связи от участников программы и коллег.

Тематическое планирование занятий

№	Тема занятия	Всего часов	Форма контроля
1	Эффективный самоменеджмент	1,5	Рефлексия
2	Управление временем	1,5	Рефлексия
3	Планируем успех	1,5	Рефлексия

Примерное содержание занятий программы «Шаги к успеху»

ЗАНЯТИЕ 1.

«Эффективный самоменеджмент»

Цель: расширение представлений педагогов о значимости эффективного использования собственных внутренних ресурсов.

Задачи:

1. Познакомить педагогов с возможными последствиями и побочными эффектами эмоциональных перегрузок на работе.
2. Изучить расстановку приоритетов в профессиональной деятельности.
3. Содействовать процессу актуализации собственных потребностей и интересов, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения удовлетворенности.
4. Развить навыки эффективной коммуникации, организации и планирования собственной трудовой деятельности.

Используемые материалы: листы бумаги, ручки, цветные карандаши, фломастеры, стикеры.

Подготовительный этап:

- 1) создание презентации с информационными материалами занятия;
- 2) создание буклета с рекомендациями для педагогов «Методы самопомощи в профилактике эмоционального выгорания среди педагогов».
- 3) подготовка бланков с квадратами разных размеров для упражнения «Зоопарк» и цветные карандаши.
- 4) Создание плаката «Дерево моей деятельности»

Ход занятия

1. Приветствие (5 мин)

Здравствуйте уважаемые коллеги. Я думаю, вы со мной согласитесь, что в каждой деятельности есть свои плюсы и минусы, положительные стороны и издержки профессии. Не является исключением и труд учителя. Замечательно, когда мы видим положительные моменты и успехи в нашей деятельности, но также важно учитывать и те затруднения, с которыми нам приходится ежедневно сталкиваться. Чтобы научиться эффективнее их обнаруживать и эффективно преодолевать, давайте выполним следующее упражнение.

2. Упражнение «Плюс-минус» (10 минут)

Инструкция: участникам раздаются стикеры и ручки и дается следующая инструкция: «Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета – плюсы своей работы». Участники пишут, а потом им предлагается по очереди прикрепить свои листочки с плюсами и минусами на дерево. Каждый участник озвучивает то, что написал. Затем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось и почему – плюсов в деятельности или минусов. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе всё-

таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна и значима. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать единство затруднений педагогов.

Действительно, профессия учителя, не смотря на все ее сложности, важна и значима. И сейчас мы с вами выяснили, что, если долго взаимодействовать в сфере «человек-человек», неизбежно возникают определенные негативные последствия:

- снижение восприимчивости, отсутствие любопытства в ответ на что-то новое.
- головные боли, мигрень;
- пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности;
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- переживание негативных эмоций, для которых нет причин;
- чувство беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»);
- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее — все труднее и труднее;
- постоянно, без необходимости, берете работу домой, но дома ее не делаете;
- эмоциональная холодность, безразличие к коллегам и детям.

Все эти вышеперечисленные признаки мы можем отнести к синдрому эмоционального выгорания.

Давайте с вами вместе порассуждаем, каковы же причины возникновения этой негативной симптоматики?

Организация мозгового штурма. Выявление причин, основных предпосылок возникновения эмоционального выгорания среди педагогов. Среди них могут быть слишком большая рабочая нагрузка, недостаточная возможность контролировать ситуацию, отсутствие организационной общности, недостаточное моральное и материальное вознаграждение, несправедливость, отсутствие значимости выполняемой работы и т.д. В конце мозгового штурма ведущий резюмирует: «Высокому риску возникновения Синдрома эмоционального выгорания подвержены люди, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. В их представлении настоящий специалист - это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Входящие в эту категорию личности, ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и личной жизнью. Накопившиеся отрицательные эмоции без соответствующей

«разрядки», или «высвобождения» приводят к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека».

Уважаемы коллеги, мы с вами определили основные трудности, которые могут привести к негативным последствиям в нашей профессиональной деятельности. И сейчас у нас с вами есть замечательная возможность проработать некоторые из них, повысить собственную эффективность в вопросах профилактики эмоционального выгорания и предупреждения перегрузки на работе.

Прежде всего, важно научиться расставлять приоритеты в своей работе и правильно организовывать собственную трудовую деятельность с точки зрения распределения времени и внутренних ресурсов личности.

3. Расставляем приоритеты (метод Эйзенхауэра) (15 минут)

Часто стресс развивается в ситуации «цейтнота». Прежде всего, важно быть честным перед собой – признать, что все равно на все дела времени не хватит. Но, скорее всего, Вы можете достичь весьма неплохих результатов, хорошо выполняя только некоторую часть дел. Поэтому Вам стоит научиться «сортировать» дела по степени необходимости их выполнения, расставлять приоритеты. Тогда Вы сможете выбирать, какие именно дела стоит сделать за доступное Вам время.

Предложенное Дуайтом Эйзенхауэром правило является простым вспомогательным средством, особенно для тех случаев, когда надо быстро принять решение относительно того, какой задаче отдать предпочтение. Согласно этому правилу приоритеты устанавливаются по таким критериям, как срочность и важность дела. Важность дела определяется тем, насколько результат его выполнения влияет на Вашу деятельность. Срочность - тем, насколько быстро надо выполнить это дело.

В зависимости от срочности и важности Эйзенхауэр предложил 4 категории приоритетности дел:

	СРОЧНЫЕ ДЕЛА	НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА
В А Ж Н Ы Е	I - Срочное и важное Разрешение кризисов Неотложные задачи Проекты, у которых подходят сроки сдачи	II - Важное, но не срочное Планирование новых проектов Оценка полученных результатов Превентивные мероприятия Налаживание отношений Определение новых перспектив, альтернативных проектов
	III - Срочное, но не важное	IV - Не срочное и не важное
Н Е В А	Некоторые звонки Некоторые совещания Рассмотрение неотложных	Рутинная работа Некоторые письма Некоторые звонки

Ж Н Ы Е	материалов Общественная деятельность	"Пожиратели" времени Развлечения
------------------	---	-------------------------------------

Как рекомендуется поступать с делами разных типов?

1. Срочные/важные дела. Это дела, несвоевременное выполнение которых приведет к значительному ущербу для вашей работы. За них следует приниматься немедленно и самому их выполнять.

2. Менее срочные/важные задачи. Их не надо выполнять срочно, они, как правило, могут подождать. Сложности здесь возникают тогда, когда эти задачи рано или поздно превращаются в срочные и должны быть лично Вами разрешены в кратчайшие сроки. Поэтому перепроверьте степень важности.

3. Срочные/менее важные дела. Здесь существует опасность попасть под "тиранию" спешности и в результате целиком отдаться решению конкретной задачи, потому что она срочная. Если задача является не столь важной, то она должна быть в любом случае делегирована, поскольку для ее выполнения не требуется каких-либо особых качеств.

4. Менее срочные/менее важные задачи. Очень часто дела этой категории оседают на письменном столе, и без того заваленном бумагами. Если Вы вдруг начинаете заниматься этими делами, забывая о задачах первой категории, то Вам не следует жаловаться на перегрузку работой.

Прямо сейчас на примере потренируемся как можно эффективно воспользоваться этим приемом. Вспомните ваш типичный рабочий день. Давайте распределим по группам текущие дела и задачи. Проработка на примере. Заполнение матрицы Эйзенхауэра.

Следующим важным аспектом в профилактике эмоционального выгорания можно считать развитые коммуникативные навыки, умение действовать внимательно по отношению к окружающим, выстраивать доверительные и поддерживающие отношения.

5. Упражнение «Выбор» (10 минут)

Часто в нашей педагогической деятельности возникают ситуации, с которыми нужно справляться. В силу установившихся стереотипов поведения мы привыкли общаться с людьми в определенном стиле, который может быть не всегда эффективен. Давайте посмотрим, как это выглядит на практике. Представьте, что вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент – повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Отнесите бракованный пончик назад в булочную и просите взамен новый.

2. Говорите себе: «Бывает» — и съедаете пустой пончик.

3. Съедаете что-то другое.

4. Намазываете маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

- Кто определился с ответом на вопрос, попрошу занять свои места рядом с соответствующими надписями.

Педагоги распределяются по группам в соответствии с выбранным вариантом ответа. Каждой группе предоставляется конверт с интерпретацией значения.

Интерпретация:

Если вы выбрали первый вариант, то вы – человек, не поддающийся панике, знающий, что к вашим советам чаще прислушиваются. Вы оцениваете себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда вы относитесь к коллегам с некоторым чувством превосходства – уж вы-то не позволите застать себя врасплох.

Рекомендации. Помните о том, что сотрудничество и компромисс позволяют эффективнее решать многие совместные задачи и поддерживать дружеские отношения в трудовом коллективе.

Если вы выбрали второй вариант, то вы – мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешение и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

Рекомендации. Не забывайте уделять время себе, посвященное отдыху и восстановлению сил. Расставляйте приоритеты в работе и личной жизни.

Если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы принять на себя главную роль в любом деле. В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

Рекомендации. Старайтесь иногда поставить себя на место другого человека, и быть снисходительнее и терпимее к ошибкам и промахам окружающих.

Если вы выбрали четвертый вариант, то вы человек, способный к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричностью. К коллегам вы относитесь как к партнерам по игре и можете обидеться, если они играют не по вашим правилам. Вы всегда готовы предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

Рекомендации. Несмотря на то, что коллеги ценят вас за оригинальность и творческий подход, старайтесь критично оценивать текущую ситуацию, себя и окружающих, придерживаться хоть иногда принципа реалистичности.

Наше самочувствие, работоспособность, взаимоотношения с окружающими тесно связаны, и в зависимости от того, насколько хорошо

мы ориентируемся в системе этих отношений, зависит наша эффективность как специалистов, профессионалов.

6. Упражнение «Зоопарк» (15 минут)

Раздаются бланки с квадратами разных размеров и цветные карандаши.

1 этап. Вводный.

Слова ведущего: «Представьте себе, что вы работаете смотрителем или директором зоопарка. В зоопарк привезли новых животных:

1 - лев (царь природы, хищник).

2 - пингвины (нужны особые условия, очень пугливы, отлично развито стадное чувство).

3- обезьяны (очень крикливые, от них много суеты и шума).

4 - панды (красивые, забавные, спокойные, но необходимо специальное питание).

5 - попугаи - (яркие, разноцветные, постоянно хлопают крыльями, любят много разговаривать).

2 этап. Распределение животных.

Слова ведущего: «Как смотрителю зоопарка вам необходимо расселить по клеткам этих животных согласно условиям их обитания, запросов в еде и популярности среди посетителей».

3 этап. Неизвестное животное.

Слова ведущего: «Одна закрытая клетка оказалась без названия животного, находящегося в ней. Придумайте сами, что это за животное и нарисуйте его, поселив в одну из оставшихся клеток. Ну а теперь, чтобы вашим животным не было скучно, раскрасьте клетки». *Самостоятельную работу по раскрашиванию клеток педагоги могут выполнять под негромкую, расслабляющую музыку.*

4 этап. Анализ упражнения.

Слова ведущего: «Каждый вид животных ассоциируется у вас с людьми, которыми вам приходится работать. Подумайте, и подпишите, кто из животных, которых вы расселили, больше всего похож в вашей жизни на: директора, педагогов, родителей, детей, семью.

В зависимости от размера клетки и животного, находящегося в ней, вы уделяете тем или иным людям большее или меньшее внимание. Данное упражнение показывает расстановку ваших приоритетов в работе и семье.

Неизвестное животное - это вы сами. Если вы «сидите» в клетке в стороне, ваша работа вас угнетает; если же вы в клетке посередине, вы - человек, которые старается контролировать все сферы своей профессиональной деятельности.

Если же ваше животное - хищник, то вы по своей натуре - борец и у вас еще достаточно сил работать и преодолевать все преграды. Если вы травоядное животное - то ваша работа забирает у вас слишком много сил и энергии, поэтому вам необходимо научиться расходовать свои силы».

Ведущий может также интерпретировать цвета клеток как эмоциональное отношение участников к той или иной сфере их профессиональной деятельности.

Цвет	Эмоциональное состояние
Красный	Восторг, жизненный подъем
Оранжевый	Радость, веселье
Желтый	Активное стремление к общению
Зеленый	Спокойствие, уравновешенность
Синий	Грусть, потребность в расслаблении
Фиолетовый	Тревога, напряженность
Черный	Упадок сил, уныние
Белый	Равнодушие
Коричневый	Пассивность, стремление к физическому покою, уюту

Любому профессионалу время от времени важно гармонизировать свое внутреннее состояние: отдохнуть, абстрагироваться от окружающей действительности, осознать собственные потребности и выстроить собственную систему жизненных приоритетов. Лучше всего с этой задачей справляются арт-терапевтические техники. К одной из них мы сегодня с вами и обратимся.

7. Арт-терапевтическая техника «Необитаемый остров» (15 минут)

Каждый человек хоть однажды мечтает побыть наедине с собой, своими мыслями, чувствами. И он имеет на это полное право. Предлагаю вам сейчас закрыть глаза, сесть по удобнее и попытаться представить себе то место, куда мы сейчас мысленно с вами перенесемся. Представьте, пожалуйста, себе ваш собственный необитаемый остров, на котором находитесь только вы. Максимально реалистично проработайте этот образ. Какое время года, время суток, погода сейчас на вашем острове. Посмотрите направо, налево. Что это за остров, какой он - маленький или большой, каков его ландшафт, есть ли там растения и животные, и если есть, то какие. Теперь представьте, что на ваш остров прилетает джин, готовый исполнить любое ваше желание. Что это за желание? Откройте глаза и запишите его на листочке. Снова представьте ваш остров, с уже исполненным желанием. Побудьте в этом состоянии. Почувствуйте, что изменилось после обретения желаемого. Снова вообразите, что джин вернулся на ваш остров и готов исполнить ваше второе желание. Что вы ему загадаете на этот раз? (поставьте на листе). Снова представьте эти изменения и почувствуйте ваши текущие ощущения, ваше настроение. Как в любой сказке у вас есть 3 желания, которое джин согласен покорно воплотить. Каково ваше последнее желание? (педагоги записывают и его). Спасибо вам большое за вашу внутреннюю работу. А теперь самое время изобразить ваш уникальный и неповторимый остров на бумаге с помощью карандашей.

Педагоги рисуют каждый свой остров, затем представляют полученные рисунки друг другу.

Интерпретация: остров – это окружающая вас среда, а желания – это те актуальные потребности, которые вы на данный момент испытываете, но возможно не до конца их осознаете. Удовлетворение этих потребностей и будет вашим ресурсным состоянием. Так, например, если вам не хватает на острове близких и родных, то вашим ресурсным состоянием может быть общение с друзьями и семьей, их эмоциональная поддержка. Если вы загадали что-то имеющее определенную ценность, то ваши текущие задачи связаны с разрешением материальных вопросов. Если вы загадали сладости или спокойное пребывание на море, то это именно то, чего вам не хватает, чтобы восстановить и пополнить энергетический потенциал организма.

После интерпретации проводится совместное обсуждение.

8. Рефлексия (5 минут).

Итак, уважаемые педагоги, давайте подведем итоги нашей сегодняшней встречи, а для этого воспользуемся тремя символами (слайд): «чемодан» - это то важное, что вы вынесли из нашей беседы, готовы забрать с собой и использовать; «мясорубка» - то, что оказалось интересным, но пока «не готово к употреблению», что нужно додумать, доработать; «корзина» - то, что оказалось не востребованным, бесполезным, от чего можно отказаться. Надеемся, что ваша корзина осталась пустой, а сегодняшняя информация была полезной и ценной. Участником предлагается высказаться по желанию.

ЗАНЯТИЕ 2.

«Управление временем»

Цель: развитие навыков эффективного управления своим временем.

Материалы и оборудование: 4 маленьких стаканчика для каждой из 3 групп, один пустой, три на треть заполнены: первый - пшеном, второй - фасолью, третий - небольшими камешками или шариками, наборы фломастеров и карандашей; журналы, ножницы, клей, два листа А3, ватман или флип-чарт со шкалой времени и отмеченными временными зонами, таблица с хронотипами и периодами спада-подъема, картинки или презентация со слайдами, изображающими чемодан, мясорубку, корзину.

Ход занятия:

1. Упражнение «Креативное приветствие»

Ведущий просит участников разбиться на пары и за 3 минуты придумать интересное, смешное, необычное приветствие. Это приветствие должно быть достаточно простым, чтобы все легко могли его запомнить, но при этом достаточно смешным, чтобы было весело приветствовать друг друга руки именно таким способом. По истечении 3 минут каждая пара показывает придуманное ею приветствие. Можно выбрать один способ и практиковать его в начале каждого занятия.

2. Упражнение «Звуковая гимнастика»

Ведущий предлагает участникам дыхательное упражнение с тонизирующим эффектом. Перед началом упражнения необходимо прийти в спокойное, расслабленное состояние, стоя с выпрямленной спиной. Сначала делается глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносится звук:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

3. Упражнение-опыт «Большие и мелкие дела»

На флип-чарте или ватмане – озаглавленная колонка «Приёмы организации времени».

Участники делятся на 3 группы. Каждой группе предлагается 4 маленьких стаканчика - один пустой, три на треть заполнены: первый - пшеном, второй - фасолью, третий - небольшими камешками или шариками.

Ведущий поясняет, что сегодняшнее занятие будет посвящено времени и предлагает участникам начать его с проведения опыта.

В ходе опыта каждой группе нужно заполнить пустой стаканчик как можно плотнее, используя содержимое трех других. На работу отводится не более одной минуты. По окончании выполнения участники обсуждают следующие вопросы:

В какой стаканчик вошло больше крупы и шариков? Почему?

Что олицетворяют используемые в опыте предметы? (Стаканчик - день, наполнители - дела: камешки- шарики - важные, большие, на решение которых необходимо много времени; фасоль - дела средней важности; пшено - незначительные)

Какую стратегию при заполнении стаканчиков вы использовали? (Правильная - сначала опускаются камешки (шарики), фасоль, затем - пшено. Именно так стаканчик будет заполнен плотно.)

Если говорить о делах, то что это значит? (Сначала выполняем важные дела, затем - менее важные, а уж потом оставшееся время тратим на незначительные.)

Распределяя таким образом дела, что мы получаем? (План)

На ватмане или флип-чарте ведущий записывает первый приём организации времени: *1. Ранжируем дела по важности.*

4. Теоретическая часть «Основы тайм-менеджмента»

Время – невозполнимый ресурс, распорядиться которым нужно максимально грамотно и эффективно. Если вы постоянно испытываете нехватку времени, регулярно сталкиваетесь с тем, что большая часть

запланированных дел остаются нереализованными, испытываете стресс от вынужденной спешки значит практические навыки тайм-менеджмента будут для вас полезны.

Тайм менеджмент – это совокупность действий человека, направленных на правильное планирование текущих задач и распределение своего времени с целью успевать больше, избавив себя от стресса и возникновения «горящих» дел.

Основная задача тайм-менеджмента – успевать больше, делать лучше, уставать меньше. Первый приём организации времени уже был определён нашей группой опытным путём (на флип-чарте), остальные принципы тайм-менеджмента попробуем определить в ходе нашего занятия.

5. Коллаж «День по расписанию и без»

Ведущий предлагает участникам разделиться на 2 группы. Каждая группа получает лист А3 и задание в течение 10 минут составить коллаж – тема коллажа первой группы – «День по расписанию», тема второй – «День без расписания». На обратной стороне листа Участники должны описать плюсы и минусы такого стиля, а также для людей каких профессий он является подходящим.

По истечении данного времени группы презентуют свои коллажи.

Ведущий проводит голосование: «Какой из стилей жизни поможет добиться успехов в жизни?». Результаты подсчитываются и записываются на листах с коллажами. По итогам работы на флип-чарте появляется второй пункт в списке «Приёмы организации времени»: *2. Составляем расписание, план дел на день.*

6. Упражнение «Чувство времени»

Участникам предлагается протестировать себя – насколько точно они ощущают течение времени.

Для этого ведущий предлагает им закрыть глаза и постараться после его команды „начали" уловить тот момент, когда пройдет минута. При этом не надо считать про себя. Как только, с точки зрения каждого, минута пройдет, ему нужно поднять руку и открыть глаза. При этом продолжайте сидеть молча до тех пор, пока все не откроют глаза.

На обратной стороне флип-чарта заранее подготовлена шкала времени, т.е. прямая линия, с отмеченными на ней временными интервалами –20 сек, –15 сек, –10 сек, –5 сек, 0, 5 сек, 10 сек, 15 сек, 20 сек. Когда остается 20 секунд, ведущий начинает отмерять указкой это время на шкале. Т.о. участники, открывшие глаза, в тот момент, когда, по их мнению, закончилась минута, наглядно видят на сколько секунд они ошиблись, в "–" или "+", т.е. как работают их внутренние часы.

После того, как все участники открыли глаза делаются выводы о том, к какой категории людей они принадлежат в аспекте чувства времени:

✓ люди, чьи внутренние часы сильно спешат. Их интересы устремлены вперед в будущее (они живут «там и потом»);

✓ люди, чьи внутренние часы отстают. Их интересы обращены в прошлое (они живут «там и тогда»);

✓ люди, чьи внутренние часы идут точно. Их жизнь зафиксирована только на настоящем (только «здесь и сейчас»);

✓ люди, чьи внутренние часы немного убегают вперед. Их интересы связаны с настоящим, которое является частью будущего («мое завтра начинается сегодня»)

По итогам упражнения в список «Приёмов организации времени» на флип-чарте вносится запись: 3. *Используем таймер - если нет чувства времени.*

7. Упражнение «Пики продуктивности»

Наша продуктивность в течение суток неодинакова. В разные моменты времени мы можем испытывать подъём и спад работоспособности. Определить периоды наивысшей продуктивности можно с помощью специальных методик по расчёту биоритмов. И на основе этих данных можно перестроить свои привычки так, что работа протекала комфортно, без стресса и наполненная максимальным количеством мотивации и энергии.

Методика расчета суточных (циркадных) биоритмов (на основании измерения температуры тела и частоты пульса на протяжении всего дня).

1. Лучше всего эти измерения делать во время отпуска или в выходные дни. 1. В течение двух-трёх дней каждые два часа, начиная с момента пробуждения, измерять частоту сердечных сокращений за одну минуту (можно за 20 сек. умножая результат на 3) и фиксировать полученные данные на листике бумаги или в тетради. Также каждые 2 часа измеряйте температуру вашего тела и тоже записывайте эти данные.

Не важно, где вы будете проводить измерения, подмышкой, под языком или в другом месте. В течение суток температура меняется на 1–1,3 градуса. Когда температура повышается, нужно браться за работу, при ее понижении желательно отдыхать или спать. Измеряя температуру тела через каждые 2-3 ч на протяжении нескольких суток (обычным медицинским термометром), можно довольно точно установить наиболее подходящий момент для отхода ко сну, а по температурным пикам определить периоды максимальной работоспособности.

2. Нарисуйте график. По вертикали запишите значения температуры тела, по горизонтали – время в часах. Отметьте результаты изменений, соедините точки линией и получите кривую. То же сделайте и с данными измерений частоты сердечных сокращений.

3. Выделите в таблице тот отрезок дня, когда показатель тела и пульс максимальны – это пик активности главных систем организма.

4. Сверьте свои данные с табличными значениями.

Хронотипы	Пик активности	Спад активности
«Жаворонок»	8-10 ч утра	5-7 ч вечера
«Голубь»	12-4 ч дня	ясного спада нет

«Сова»	4-6 ч вечера	7-11 ч утра
--------	--------------	-------------

По итогам упражнения в список «Приёмов организации времени» на флип-чарте вносится запись: 4. *Определяем периоды наивысшей продуктивности в соответствии с биоритмами.*

8. Рефлексия

Участники дают обратную связь по итогам занятия в форме «Корзина, мясорубка, чемодан».

ЗАНЯТИЕ 3. «Планируем успех»

Цель: отработка умений ставить цели и планировать их достижение, развитие способности принимать решения и быть ответственным за свой выбор.

Материалы и оборудование: листы бумаги формата А5, писчие принадлежности, слайд презентации или флип-чарт Правилами формулирования цели, таблица с опорными моментами метода «Пяти пальцев».

Ход занятия:

1. Упражнение «Креативное приветствие»

Ведущий просит участников разбиться на пары и поприветствовать друг друга способом, выбранным на предыдущем занятии.

2. Упражнение «Немного лучше»

Ведущий приглашает одного добровольца из группы, просит подойти к стене комнаты, поднять руки и дотянуться как можно выше. Отмечает место, до которого он дотянулся, а потом просит попробовать еще раз. Отмечает еще раз (как правило, в этот раз всегда получается выше). Обсуждается: как это упражнение соотносится с планированием и постановкой целей?

Делается вывод о том, как важна постановки целей, она помогает достигнуть лучшего результата.

3. Упражнение «Ботинок»

Ведущий предлагает участникам на листочке бумаге (каждый участник получает небольшой лист), написать задание для своего знакомого, ученика, коллеги, с просьбой купить вам ботинки. На выполнение даётся 1 минута.

Через минуту участников просят поменяться листками, прочитать просьбу коллеги, далее – обсуждается: есть ли возможность понять неправильно и купить не те ботинки. Часто не пишут размер, цвет, стоимость за которую надо купить, когда надо купить (если я куплю их через 10 лет, ты будешь доволен?) и т.д. Обсуждаете те нюансы, которые ведут к нечеткости понимания.

Делается вывод: когда мы даем кому-то поручение или планируем свою деятельность, формулировки должны быть четкими, содержать конкретику, должны быть оговорены по времени, измеримы.

Сегодняшнее занятие будет посвящено развитию умения ставить максимально достижимые цели.

4. Упражнение «Вижу цель»

Ведущий говорит о важности умения формулировать цель посредством анекдота: «Поймал мужик золотую рыбку. А она ему говорит: «Отпусти меня, я исполню любое твоё желание». Ну он думал, думал, как все в одно желание вместить и говорит: «Хочу, чтобы у меня все было!». «Хорошо, — отвечает рыбка, — у тебя всё БЫЛО».

Для тренировки навыка постановки цели ведущий предлагает участникам сформулировать каждому одну цель. Хорошо, если цель будет реальной, а не учебной и, желательно, чтобы ее реализация была возможна в течение одного года.

Перед тем как ее записать, нужно познакомиться с основными правилами постановки цели и соотнести с ними свою формулировку.

Правило № 1. Позитивная утвердительная формулировка. Например, вместо «не хочу жить в съёмной квартире» надо «хочу иметь собственное жильё». Ум не воспринимает негативно заявленные цели. Психологи давно заметили, что наш мозг не воспринимает частицу «Не».

Правило № 2. Цель должна быть конкретной, измеримой. Конкретизируйте свою цель, чтобы желаемый результат был четким, понятным не только вам, но и окружающим. Как вы узнаете, что цель достигнута? Какой конкретно результат? Как он выглядит?

Правило № 3. Цель должна иметь конкретный срок завершения. Мы склонны получать все и сразу. Цели с такими нереальными сроками обычно не выполняются. Срок должен быть конкретный, т.е. не «через 5 лет», а «1 января 2021 года».

Правило № 4. Необходимо учесть экологичность и последствия. Какие могут быть негативные последствия для вас, если вы достигнете эту цель? Допустим, вы поставили себе цель накопить 500 тысяч к сентябрю 2021 года на покупку дачи. Для этого вам необходимо устроиться на вторую работу. Но достижение этой цели может помешать другим вашим целям, например, хорошо ухаживать за престарелыми родителями, уделять время ребёнку и т. д. Расставьте приоритеты. Стоит ли дача обострений ваших взаимоотношений с близкими?

Правило № 5. Цель согласована с ценностями и убеждениями. Цели, которые согласованы с ценностями, выполняются гораздо легче и быстрее. Можно внести изменения только в формулировку цели, и это уже будет совсем другая цель, которая выполнится гораздо эффективнее.

Правило № 6. Цель должна быть достижимой. Убедитесь в достижимости цели хотя бы теоретически. Если чувствуется, что цель слишком сложна, но все-таки вы ее хотите – просто поставьте срок достижения чуть больше. Либо ищите другие, реальные ресурсы, которые можно использовать для достижения цели в тот срок, который вы поставили.

А теперь, следуя этим правилам сформулируйте свою цель и запишите на листочке (5 мин.) После этого участники (по желанию) представляют свои формулировки, а группа обсуждает, насколько они соответствуют правилам.

5. Упражнение «Вам осталось жить»

Ведущий предлагает участникам представить, что им осталось жить 20 лет и напишите, что вы хотите успеть за это время – создать семью, родить двоих детей, побывать в 33-х странах, выучить английский через Скайп, получить второе высшее, и т.д. Цели должны быть конкретными.

- Далее предлагается вычеркнуть лишнее после вводной «Что бы я сделал, если бы мне оставалось жить 15 лет?».

- Далее – вам остается жить 10 лет, что вы хотите сделать даже в этом случае, а чем готовы пожертвовать? Запишите свои ответы.

- И, наконец, вам остается 5 лет – что вы будете делать? Может быть, это несколько пунктов из первоначального списка, а, может, что-то совсем другое?

Делается вывод о том, что ограничение в времени позволяет отфильтровать свои цели с точки зрения значимости и приоритетности.

6. Упражнение «Антицель»

Участникам предлагается упражнение суть которого состоит в том, чтобы рассказать о каком-либо достижении цели задом наперед. Например, про цель победить в профессиональном конкурсе участник должен рассказать не с момента начала подготовки документов, а с момента окончания награждения его как победителя. «Антицель» помогает разрабатывать мозг, увидеть неочевидные на первый взгляд аспекты важные для её достижения, тренировать творческое мышление.

7. Упражнение-рефлексия «Пять пальцев» (по Л. Зайверту)

Чтобы достижение цели стало реальностью, необходимо постоянно следить за тем, чтобы не сбиться с курса. Для управления такой «тонкой материей», как время, контроль важен особенно. Лотар Зайверт предлагает очень простой и удобный метод ежедневного итогового ТМ-контроля (впрочем, метод можно использовать и для промежуточного контроля над выполнением отдельных задач в течение дня) — так называемый метод «пяти пальцев». Метод является элементарной мнемотехникой, в которой за каждым из пальцев руки закреплен один из контролируемых параметров качества достижения цели. Достаточно лишь посмотреть на ладонь правой руки и по первым буквам названий пальцев вспомнить параметры, на основании которых осуществляется контроль. Вот эти параметры:

М (мизинец) – Мысли, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?

Б (безымянный) – Близость к цели. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических), я сегодня решил?

С (средний) – Состояние. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «через силу»?

У (указательный) – Услуга, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому оказал ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?

Б (большой) – Бодрость. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?

Ведущий предлагает на этапе завершения нашего занятия, посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат, например, полученной информации: -Можете ли вы назвать несколько наиболее важных идей, которые вас заинтересовали на занятии, какие у вас возникли мысли (мизинец)? -Помогут ли знания, полученные на тренинге, в достижении ваших актуальных жизненных целей, ваша близость к цели (безымянный)? -Были ли на тренинге упражнения, которые изменили ваше состояние (средний)? - Помогло ли вам занятие лучше понять самого себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть (указательный)? -Было ли занятие тяжелым, трудным? Сильно ли утомило вас понимание изложенного материала (большой)?

Список литературы

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А.Бодрова., М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991., С. 21-40. 2.
2. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А.Бодрова., М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991., С. 8-18. 3.
3. Захарова Е.В. Профессиональная педагогическая деятельность как фактор профессиональной деформации личности учителей и преподавателей// Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2015.
4. Зеер Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический Проект, Фонд "Мир", 2015.
5. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2000. № 2. С. 11-19.
6. Калашникова О.В. Значение способности к рефлексии в решении проблем профессиональных кризисов в педагогической деятельности. /Открытое знание -2018
7. Кунаковская Л.А. Деструктивные проявления в профессиональной деятельности преподавателя ВУЗа. /Преподаватель XXI век – 2016
8. Пиняева С. Е, Андреев И. В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии. 1998. № 2. С. 31-42.
9. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения., М.-Воронеж: МОДЭК, 1997., 80 с.
10. Садовникова Н.О. Преодоление педагогами барьеров профессионального развития: деятельностный подход. /Современные проблемы науки и образования- 2014, №5
11. Садовникова Н.О. Профессиональный кризис личности педагога: содержание и основные признаки / Н. О. Садовникова // Научный диалог. — 2016. — № 11 (59).
12. Сапего Е.И. Интердетерминанты профессиональной деформации личности педагогов// Ученые записки. Электронный научный журнал Курского педагогического университета. 2015.
13. Тришина О.Ю. Влияние профессиональных кризисов на профессиональное становление преподавателя технического ВУЗа/ Педагогика высшей школы- 2014
14. Материалы обучающего курса «Есть контакт! Работа педагога с современными родителями как обязательное требование профстандарта «Педагог». АНО «СПб ЦДПО», 2020.