

## Консультации для педагогов.

### Работа с родителями в ДОУ с учётом ФГОС.

«Ребенок приходит в этот мир беспомощным и беззащитным. Его жизнь, здоровье, будущее целиком зависят от мира на Земле, от родителей, от действия других взрослых людей».

В.А. Сухомлинский

С обновлением содержания дошкольного уровня образования связано, прежде всего, повышение его качества; использование новых методов и перестройка традиционных. Главная задача российской образовательной политики – обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества, государства. Семья и дошкольное учреждение – два важных института социализации детей. Их воспитательные функции различны, но для всестороннего развития ребёнка необходимо их взаимодействие. Деятельность дошкольных образовательных учреждений регулируется **ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**, в соответствии с которым ребенку гарантируются права на защиту, охрану здоровья, образование и развитие, как в детском саду, так и в семье.

Одним из основных принципов дошкольного образования является **сотрудничество Организации с семьей**.

В душе каждого педагога должно быть место для родителей воспитанника, он должен понимать, что это те родители, которые нужны ребенку, что они самые лучшие, других нет: ребенок получил от них жизнь – это драгоценный дар. Задача педагогического коллектива ДОУ – помочь дошкольнику взять от общения с родителями все, что возможно. И если педагогический коллектив это осознает, тогда огромный труд общения с семьями начинает даваться ему гораздо легче, а дети чувствуют себя в дошкольном учреждении в большей эмоциональной безопасности, так как сами специалисты ДОУ не пугают ребенка опытом личного неприятия его родителей. Ведь детство – это уникальный период жизни человека, именно в это время формируется здоровье, происходит становление личности. Опыт детства во многом определяет взрослую жизнь человека.

Образовательный Стандарт направлен на решение задачи по **обеспечению психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей**.

Стандарт является основой для:

- оказания помощи родителям (законным представителям) в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития;
- поддержки родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность.

Условия, приписанные в Образовательном стандарте, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, предполагают:

- взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка;
- непосредственное вовлечение их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

Современная семья нуждается в разнообразных знаниях: медицинских, сексологических, педагогических, психологических, юридических, экономических... Решение семейных проблем

требует от супругов зрелости и компетентности, а значит, волевых усилий, способности взять на себя дополнительную нагрузку. Большинство родителей традиционно доверяют своему жизненному опыту, опирающемуся на опыт их собственных родителей. И нередко возникновение в семье задач, которых не было в их родительской семье, приводит к семейной дисгармонии: нет образцов того, как справляться с проблемой. Ощущение несостоятельности (в любой сфере бытия) болезненно для большинства людей. В этом случае непрерывное образование взрослых выступает фактором поддержки социальной грамотности и компетентности. Деятельность педагогического коллектива дошкольного учреждения не может оставаться в стороне от изменяющейся ситуации в социуме.

Содержание и формы работы с семьей в ДОО отличаются разнообразием и не может быть единого стандарта: жизненные задачи диктуют потребность в тех или иных знаниях. Задача каждого педагогического коллектива – уметь быть чутким к запросам семьи и компетентным в решении современных задач воспитания и образования.

Работая с родителями, воспитателям дошкольных учреждений необходимо повышать педагогическую культуру родителей. А для этого им **необходимо знать:**

- в чём заключается организаторская деятельность дошкольного учреждения, направленная на повышение педагогической культуры семьи;
- какие формы работы использовать в повышении педагогической культуры семьи.

Психолого-педагогическое просвещение родителей с целью повышения их педагогической культуры - одно из направлений деятельности дошкольного учреждения. В зоне особого внимания педагогического коллектива дошкольного учреждения должно быть руководство самообразованием родителей. Отсюда следует, что в библиотеке ДОО необходимо иметь литературу по разным вопросам семейного воспитания, включая журналы и статьи. Повышение педагогической культуры семьи включает в себя пропаганду литературы по педагогической тематике, поскольку задача педагогов - пробудить у родителей интерес к педагогической литературе и помочь выбрать в потоке современных изданий надёжные в теоретическом отношении источники.

К вышеуказанной деятельности должен привлекаться весь педагогический персонал учреждения, а также специалисты иного профиля (психолог, медсестра, логопед, руководители кружков и секций дополнительного образования). Необходимо помнить, что ориентированность дошкольного учреждения на повышение педагогической культуры конкретной семьи усиливает требования к уровню психолого-педагогических знаний об особенностях возрастного развития ребёнка, закономерностях и принципах воспитания и обучения.

**Важность семейного воспитания в процессе развития детей определяет важность взаимодействия семьи и дошкольного учреждения.**

Обе взаимодействующие стороны заинтересованы в детях, в их воспитании, они не представляют это воспитание как совместное, осуществляемое в ходе сотрудничества. Так, сфера обращения родителей и воспитателей друг к другу и сфера желаемой помощи свидетельствуют о расхождении этих сфер. Для того чтобы данные сферы были согласованы, воспитателям необходимо не только использовать в работе с родителями ситуативные и организационные вопросы, но и вопросы, связанные с развитием ребёнка, его обучением и воспитанием.

### **Рекомендации по организации взаимодействия.**

1. Поскольку наиболее проблемной сферой для воспитателей являются организационные вопросы, связанные с включением родителей в жизнь дошкольного учреждения, то необходимы мероприятия, побуждающие родителей включиться в жизнь дошкольного учреждения. И поскольку родители заинтересованы прежде всего в развитии детей, то побуждать их принимать участие в жизни ДОО предпочтительно через осознание важности этого для развития их детей. Родители должны осознать конкретные положительные следствия для ребёнка их включения в жизнь дошкольного учреждения.

В качестве наиболее эффективной формы убеждения можно предложить групповое обсуждение родителями и педагогами участия родителей в организационных мероприятиях в разных формах, в ходе которого необходимо поощрять родителей находить положительные стороны их участия в жизни ДОО, занимать активную позицию и самостоятельно принимать решения.

2. Проблемной сферой взаимодействия для родителей является неохотное посещение консультаций по проблемам развития и обучения детей, их подготовки к школе, т.е. психологическое консультирование по вопросам обучения и воспитания, а также возрастных особенностей детей.

Эта проблема может быть решена на уровне организации работы дошкольного учреждения в целом, т. е. можно предложить родителям обратиться к специалисту в данной области – работающему в дошкольном учреждении психологу или социальному педагогу.

Чтобы родители поняли необходимость обращения к специалисту, знали, к кому конкретно идти, если им необходима консультация, воспитатель должен разъяснить о его деятельности, о тех проблемах в решении которых он может помочь.

3. Одной из причин трудностей во взаимодействии является менее высокая оценка работниками дошкольного учреждения важности семьи в воспитании и обучении детей, чем оценка семьей собственной важности. Это может привести к возникновению у родителей чувства собственной ненужности дошкольному учреждению. Поэтому необходимо осознание и понимание воспитателями роли семьи в воспитании и обучении ребенка, включая те сферы воспитания, которые традиционно считались прерогативой общественного воспитания, например подготовки к школе, а также роли взаимодействия дошкольного учреждения с семьей по всем вопросам развития ребенка.

4. В целях повышения эффективности и продуктивности взаимодействия целесообразна разработка конкретных программ работы с родителями и педагогическим коллективом. Для разработки таких программ необходимо проведение исследований, направленных на выяснение того, какие именно формы организации консультаций для родителей были бы наиболее эффективны, в каких формах возможно более активное включение родителей в образовательный процесс дошкольного учреждения.

Таким образом, взаимодействуя с воспитателями и участвуя в жизни ДОО, родители могут приобрести опыт педагогического сотрудничества, как со своим ребенком, так и с педагогической общественностью в целом. Участие родителей в жизни своих детей не только дома, но и ДОО, а затем и школе поможет им преодолеть собственный авторитаризм и увидеть мир с позиции ребенка, относиться к нему как к равному и понимать, что недопустимо сравнивать его с другими детьми. Главное – не норматив, а личностные достижения каждого. Если ребенок что-то сделал лучше, чем вчера, и это осознается им, то можно радоваться его личностному росту, развитию. Если родители и педагоги знают сильные и слабые стороны ребенка и учитывают их при вхождении ребенка в новый коллектив сверстников, при взаимодействии с другими взрослыми, при поступлении в школу, то в сознании ребенка не происходит драматической смены самооценки действий. Понимание родителями процессов и своевременное вмешательство в них позволяют решить многие задачи, связанные с формированием здоровья ребенка, осуществить профилактику ранних отклонений в его развитии.

### **«Толерантность в образовательной системе».**

В условиях многонационального государства социальная стабильность во многом зависит от того, является ли педагогика, в том числе и дошкольная, педагогикой политкультурности и толерантности. В этой связи в последнее время в системе отечественного дошкольного образования обозначились общемировые тенденции, к каковым следует отнести: отказ от единых для всех регионов государственных программ, введение в госстандарты региональных компонентов, воспитание детей в духе правового, демократического общества,

уважающего права и свободы личности, формирования у них целостного миропонимания, развитие культуры межэтнических отношений.

Суть толерантности формируется на основе признания единства и одновременно многообразия человечества, взаимозависимости всех от каждого и каждого от всех, уважения прав другого (в том числе права быть иным), а также воздержания от причинения вреда, так как вред, наносимый другому, означает вред и для всех, и для себя самого.

Понятие «толерантность» в разных языках имеет различные смысловые оттенки. Так, в английском языке толерантность – «готовность и способность без протеста воспринимать личность или вещь»; во французском языке – «уважение свободы другого, его образа мысли, поведения, политических и религиозных взглядов»; в китайском – умение «позволять, допускать, проявлять великодушие в отношении других»; в арабском – «прощение, мягкость, снисходительность, сострадание, благосклонность, терпение, расположенность к другим»; в персидском – «терпение. Терпимость, выносливость, готовность к примирению».

В зависимости от точки зрения система координат толерантности может быть рассмотрена в эволюционно-биологическом, этическом, политическом и психолого-педагогическом контексте, в зависимости от чего она наполняется особым смыслом.

В педагогике и психологии толерантность – это приобщение детей и молодежи к искусству жить в мире непохожих людей и идей. Именно в учебно-воспитательных учреждениях детей приобщают к азам толерантности как системе определенных ценностей.

Воспитание в духе толерантности следует начинать с первых лет жизни, и ведущая роль в этом должна принадлежать педагогам. Именно им необходимо реализовывать программы, связанные с воспитанием детей дошкольного возраста в духе толерантности. В процессе ознакомления их с культурой народов, проживающих на территории родного края, приобщения к фольклору, народному декоративно-прикладному искусству и родной литературе. Еще Л.С.Выготский указывал: психическое развитие человека должно рассматриваться в культурно-историческом контексте его жизнедеятельности.

Самоценность дошкольного детства в современной педагогике понимается так: именно в дошкольном возрасте закладываются ценностные основы мировоззрения.

Региональные концепции дошкольного образования, отличающиеся гибкостью и вариативностью, нацелены на решение конкретных практических задач.

Приобщая детей к культуре своего народа и национальностей, проживающих рядом, должны формировать у них представление о себе и других как о личности, при этом своеобразие национального лишь подчеркивает значимость общечеловеческого. Усваивать ценности, значимые для всех людей на земле, ребенок может только в творческой деятельности, так как именно она отражает его мировоззренческую позицию, его понимания добра и зла, справедливости, любви и т.д.

По мнению В.С.Мухиной, условием развития человека помимо реальности природы является созданная им реальность культуры. Поэтому культура родного края для детей дошкольного возраста является контекстом для развития.

Процесс вхождения ребенка в ценностно-нормативную систему мира взрослых должен осуществляться через освоение элементов культуры как своего народа, так и людей, принадлежащих к другой этнической группе. Воспитатель должен знать, как регулировать отношения дошкольников, возникающих при взаимодействии их с «другими» детьми, отличными от них. Отталкиваясь от взрослого мира, дети зачастую противопоставляют ему свой мир, свою систему ценностей и норм. И тогда их мир выступает как «антимир» взрослой культуры, ориентированный тем не менее на ценности взрослого мира. Это часто приводит к тому, что влияние культурных традиций ослабевает. Вместе с тем, общекультурные нормы и ценности необходимы для развития личности дошкольника.

В укреплении культурных традиций, в привитии детям ценностей и норм поведения, характерных для разных культур, большую роль играют педагоги дошкольных учреждений. Организуя воспитательное пространство, необходимо отдавать предпочтение поликультурности и толерантности. Строить обучение детей так, чтобы основным достоинством воспитания считалось не столько создание условий для овладения родным языком и приобщения к культуре своего народа, сколько формирование таких нравственных

ценностей, как уважение к иной культуре и ее носителям: взаимопонимание, терпимость, открытость, дружелюбие, умение понимать другого, творить добро, ориентироваться в общественно-принятых нормах взаимоотношений.

## ТРИ ОСНОВНЫЕ СТАДИИ СИНДРОМА СГОРАНИЯ

**Первая стадия** — на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, говоря бытовым языком, провалы в памяти (например, внесена ли нужная запись или нет в документацию, задан ли планируемый вопрос, какой получен ответ), сбой в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Обычно на эти первоначальные симптомы мало кто обращает внимание, называя это в шутку «девичьей памятью» или «склерозом». В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей специалиста первая стадия может формироваться в течение трех–пяти лет.

На **второй стадии** наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности (дети, их родители, коллеги т.д.), «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам; «мертвый сон, без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность, человек «заводится», как говорят, с полоборота, хотя раньше подобного он за собой не замечал. Время формирования данной стадии в среднем от пяти до пятнадцати лет.

**Третья стадия** — собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оцепенение, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек стремится к уединению. На этой стадии ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми. Стадия может формироваться от десяти до двадцати лет.

Педагог подверженный выгоранию первой степени может помочь себе сам (путем расслабления, организации перерывов в работе).

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер и труднее поддаются коррекции. Способы заботы о себе здесь не эффективны для заботы о себе требуются дополнительные усилия а именно профессиональная помощь.

Признаки и симптомы третьей стадии выгорания являются хроническими. Попытки позаботиться о себе не приносит результата, а профессиональная помощь может не дать быстрого облегчения.

### Что такое «эмоциональное выгорание»?

Представители многих профессий, чья деятельность связана с интенсивным общением, в том числе педагоги дошкольных образовательных учреждений, нередко отмечают у себя симптомы эмоционального утомления и опустошения. В психологии это явление известно как «эмоциональное выгорание» — выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия (Бойко В.В., 1996). «Эмоциональное выгорание» отрицательно сказывается на исполнении педагогом профессиональной деятельности, на его отношениях с детьми, родителями и коллегами, не говоря уже о том, что оно является сигналом психологического неблагополучия самого педагога.

Как педагогу уберечь себя от «эмоционального выгорания», от профессиональной деформации?

Известно, что педагогическая деятельность отличается высокой психоземotionalной нагрузкой. Педагогу дошкольного учреждения приходится постоянно расходовать свою эмоциональную энергию, подкрепляя ею разные аспекты общения: внимательно выслушивать

детей и их родителей, сопереживать, сострадать, сочувствовать; усиленно запоминать и интерпретировать информацию; быстро принимать решения. С увеличением количества детей в группе детского сада увеличивается и психоэмоциональная нагрузка на воспитателя, что негативно сказывается на воспитателе, на детях и на их взаимоотношениях. Педагоги дошкольного учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Это очень высокая ответственность, и как результат - нервное перенапряжение педагога. А если к этому добавить многочисленные проверки, аттестации дошкольных учреждений, неблагоприятный психологический климат в коллективе, то картина внешних факторов, вызывающих «эмоциональное выгорание», будет ясна. Плюс ко всему в каждой группе детского сада найдутся особенно «трудный ребенок» и особенно «трудные родители», на которых эмоциональных сил у педагога уже и не хватает.

Внутренними факторами, вызывающими «эмоциональное выгорание» у педагога, могут быть его личностные качества — такие как чрезмерная эмоциональная сдержанность или, наоборот, слишком выраженная склонность к соучастию, сопереживанию. В том и в другом случае уже нарушено эмоциональное равновесие личности, остается один шаг до «эмоционального выгорания».

## **ЧТО ТАКОЕ «ПСИХОСОМАТИКА»?**

**Консультация для педагогов.**

**Подготовила педагог – психолог:  
Зайцева И.А.**

Наш организм отражает все то, что мы тщательно скрываем самих себя. Но рано или поздно накопившиеся проблемы дают о себе знать, проявляются в виде тех или иных заболеваний. «Плачет мозг, а слезы — в сердце, печень, желудок...» — писал известный ученый врач и психолог Александр Лурия.

Термин «психосоматика» был введен в научный обиход 180 лет назад немецким врачом Хейнротом. Мы называем какие-либо болезненные проявления психосоматическими только в том случае, если нам удаётся установить прямую зависимость возникновения этих симптомов от соответствующих психоэмоциональных факторов, каких-то конкретных событий. И конечно, нет нужды искать психологические истоки каждой простуды или головной боли — есть множество болезней, имеющих вполне естественные причины.

Если весной в ответ на цветение растений у человека начинается сенная лихорадка, мы не можем говорить про психосоматику. Но бывает, что этот господин начинает мучительно чихать, как только переступает порог кабинета одного из директоров фирмы, в которой работает. Его руководитель — тяжелый по характеру, желчный человек, с которым у нашего героя не сложились отношения. И у него в прямом смысле проявляется аллергия на директора.

Или другой пример. Молодому бизнесмену предстояло отправиться в ответственную и опасную командировку — была реальная угроза потерять не только большие деньги, но и жизнь. Ехать не хотелось — но и отказаться он не мог. В результате у него отнялась нога — редчайший в наше время случай истерического паралича. Паралич длился чуть больше недели, и, когда ситуация разрешилась, все благополучно прошло — болезнь уже сослужила свою службу.

Все это напоминает ситуацию с прилежным школьником, у которого неожиданно поднимается температура как раз накануне контрольной. Послушный ребенок не может просто прогулять признаться, что не выучил урок и получить по контрольной двойку. Ему необходимо алиби — реальная, весомая причина, на основе которой он может законно пропустить контрольную. Кстати, если родители оставляют такого ребенка дома из-за насморка, то, повзрослев, с большей долей вероятности сляжет с гриппом накануне важной встречи.

Все примеры развития психосоматических механизмов. В психологии даже есть такое понятие — вторичная выгода симптома, когда неприятное само по себе заболевание оказывается для чего-то нужным, полезным: например, позволяет привлечь к себе внимание, вызвать жалость окружающих или избежать неприятностей.

Есть и другие механизмы развития психосоматических расстройств. Наши далекие предки на все внешние раздражители реагировали действием: появилась добыча — догоняй, напал враг — защищайся, грозит опасность — убегай. Напряжение снималось сразу с помощью мышечной системы тела. И сегодня любой стресс приводит к выбросу гормона действия — адреналина. Но мы связаны огромным количеством социальных запретов, поэтому негативные эмоции, раздражение загоняются внутрь. В результате могут появиться нервные тики; подергивание лицевой мускулатуры, непроизвольное сжимание и разжимание пальцев рук, дрожание ног.

Руководитель во время важной встречи получает по телефону неприятное известие, можно сказать, сигнал опасности. Ему хочется немедленно начать действовать, встать, куда-то двинуться. Но это невозможно — переговоры продолжаются, и окружающие заме-

чают, что нога босса непроизвольно начинает дергаться, буквально ходить ходуном. Вот так эмоции, изначально призванные мобилизовать защиту, теперь чаще подавляются, встраиваются в социальный контекст и могут стать причиной разрушительных процессов в организме.

Замечено, что подобные психосоматические расстройства характерны скорее для наемных сотрудников. Это объясняется тем, что владелец компании может себе позволить выплеснуть эмоции на окружающих: повысить голос, говорить неприятные вещи, даже топтать ногами, а заместители, естественно, вынуждены соблюдать субординацию, сдерживаться. Пример. Молодой честолюбивый руководитель плохо переносит разговор с шефом на повышенных тонах, крик, употребление ненормативной лексики. После подобных бесед он чувствует себя совершенно больным, разбитым. Его внутренний протест, негодование, подавленный гнев, агрессия, которая не находит выхода, приводит к серьезному психосоматическому расстройству: несмотря на молодость, он страдает гипертонией. Кстати, ученые считают, что гипертоническая болезнь зачастую связана с наличием конфликта между высоким социальным контролем поведения и нереализованной потребностью индивида во власти.

Зигмунд Фрейд писал: «Если мы гоним проблему в дверь, то она в виде симптома лезет в окно». В основе психосоматики лежит механизм психологической защиты, который называется вытеснением, --это значит, что мы стараемся не думать о неприятностях, отметать от себя проблемы, не анализировать их, не встречать их лицом к лицу, Вытесненные таким образом проблемы переходят с того уровня, на котором они возникли, то есть с социального (межличностных взаимоотношений) или психологического (нереализованных желаний и стремлений, подавленных эмоций, внутренних конфликтов), на уровень физического тела.

С чем связано развитие тех или иных психосоматических расстройств у каждого конкретного человека в его уникальной ситуации? Почему же в одной и той же ситуации у одного человека заболевает голова, у другого поднимается температура, а у третьего начинается астматический приступ? Вопрос действительно очень сложный: здесь играют роль и специфика стрессовой ситуации, и личная история человек и особенности его характера. И все же мы хотели бы наметить два возможных пути развития тех или иных заболеваний. Где тонко, там и рвется

Самый простой путь связан с бессознательным использованием слабых мест организма. Недаром говорят: «Где тонко, там и рвется». Кто-то легко простужается от малейшего сквозняка, у кого-то слабый желудок или периодически случаются приступы язвенной болезни. В сложной ситуации запросто может обостриться какое-то хроническое заболевание. Например, если у человека вегетососудистая дистония, то с большей долей вероятности у него разболится голова, а у другого будет приступ гастрита. Однако и в том и в другом случае истинная причина заболевания иная: это может быть затяжной конфликт с партнером, нежелание участвовать в каком-либо мероприятии или кажущаяся безвыходной ситуация. К примеру, руководитель холдинга терпеть не мог директора одного из заводов, входящих в его структуру. Каждый раз, когда ему надо было ехать на это предприятие, он страдал от обострения хронического гайморита и отменял поездку. Но не надо думать, что человек симулировал — он болел вполне искренне. Психосоматика в данном случае выступает в качестве его психологической защиты и снимает конфликт между нежеланием встречаться с неприятным человеком, с одной стороны, и социальной установкой, чувством долга по отношению к своим обязанностям — с другой. Он болеет и с чистой совестью остается дома.

Замечено, что у человека с высоким уровнем личной ответственности заболевание, как правило, протекает с высокой температурой и симптомы болезни тоже достаточно мучительны. А тем, у кого чувство долга не слишком высокое, для «алиби» достаточно температуры 37,2 и легкого недомогания.

Другой путь развития психосоматических заболеваний связан с символическим, метафорическим значением симптомов. Наш организм заботлив и мудр. Он постоянно пытается что-то нам подсказать, привлечь наше внимание к проблемам, которые мы не замечаем или стараемся не замечать, направляет нам послания в виде различных симптомов, вторые мы, «не распечатывая, складываем в долгий ящик», оставляем на потом. Проглотил таблетку — и нет



проблем! Между тем, расшифровав послание, тот или иной психосоматический симптом, можно выйти на суть проблемы, разобраться в том, почему и зачем мы боеем, понять, как исправить положение, как выздороветь.

Самая распространенная ситуация, знакомая каждому, — внезапно заболевшая голова. Есть много разновидностей головной боли. Но когда она возникает во время неприятного разговора, сдачи экзамена или после скандала, при принятии трудного решения, стоит задать " самому себе вопрос; о чем болит моя голова?

Существует символическое соответствие той или иной проблемы с определенным органом или частью нашего тела, на первый взгляд неправдоподобное.

Так, одного функционера мучило крайне неприятное кожное заболевание — псориаз. Его лицо было покрыто коркой. Оказалось этот человек всегда стремился к роли серого кардинала, старался быть в тени, скрыть от окружающих свое истинное лицо. Его желания сбылись — псориаз превратил его лицо в маску.

У другого руководителя в сложной ситуации, когда он боялся «потерять лицо», неожиданно началось воспаление тройничного нерва и его в буквальном смысле перекосило. Кстати, когда он понял, что стало причиной воспалительного процесса, он пошел на поправку.

Еще один интересный случай. Когда компания оказалась в крайне сложной ситуации, на грани банкротства, директор вслед за окружающими начал сомневаться в своей компетентности, в том, свое ли место он занимает. И ему действительно стало некомфортно сидеть в собственном кресле — до такой степени некомфортно, что он заработал защемление седалищного нерва и соответственно сильные боли в пояснице.

К категории символических симптомов относится буквальное, прямое превращение привычных, казалось бы, выражений в реальные болезненные проявления. Так, у нас бывает «тяжело на сердце», «голова идет кругом», «тошнит от этой работы» или «подкашиваются ноги - от страха. Мы можем «задохнуться от гнева», «захлебнуться» переполняющими нас эмоциями. И может быть, сотрудник, у которого обостряется аллергия при виде своего директора, на самом деле «чихать на него хотел»? А бизнесмен с параличом ноги как будто говорил: «Я не сделаю ни шагу отсюда!» Вряд ли найдется смельчак, готовый ждать, что у него нет проблем. Они есть всегда и у всех. Другое что они не должны стать «миной замедленного действия», подрывающей наше здоровье.

## **«ВРЕДНЫЕ» ЭМОЦИИ: ЧТО ДЕЛАТЬ?**

Работа есть работа: мы в постоянном напряжении, время рассчитано по минутам, ни одного лишнего слова, жеста, движения - полный самоконтроль. Порой мы сами загоняем себя в жесткие рамки на подобие «испанского сапога», способного сломать самую крепкую нервную систему. Что делать, если вы предполагаете, что ваше недомогание имеет психосоматическую природу?

### **Снять напряжение**

Вытеснение психологических проблем на уровень физиологии относится к пассивным способам защиты. Есть и активные способы, в частности, сублимация — перекачка энергии из менее успешной сферы жизни в более успешную. Или «моторное отреагирование» — спорт, движение. Например, после встречи с высоким начальством, время которой вам приходилось сдерживать отрицательные эмоции имеет смысл, вернувшись в свой кабинет, поиграть в дартс: почувствовать в руках тяжесть стрел, пощупать их острие, сконцентрироваться, прицелиться — все это поможет снять внутреннее напряжение.

Для профилактики психосоматических заболеваний важна не просто релаксация: необходимо снять напряжение, «отреагировать» на телесном уровне, там, где возникают мышечные зажимы. Можно использовать боулинг, бильярд, дискотеку. Это лучше, чем ничего. Но спортивное единоборство или бокс в данном случае эффективнее. Движение и пространство необходимы людям, постоянно зажатым в тесных границах своего офиса или автомобиля.

### **Сменить картинку**

Многие руководители отдыхают в кругу тех же людей, с которыми ежедневно сталкиваются на работе. С кем-то из них, возможно, сложились конфликтные или скрытно-конфликтные отношения. Такой отдых становится практически продолжением бизнеса. Поэтому помимо смены обстановки желательно сменить и круг общения — пусть это будут старые друзья, однокашники, те, с кем вы не связаны работой, с кем вам нечего делить, можно расслабиться, побыть самим собой, поткровенничать.

### **Осознать проблему**

Все средства, о которых сказано выше, безусловно, хороши, и все-таки это полумеры. Необходимо понять суть проблемы. И отнестись к этому максимально серьезно: проанализировать причины появления неприятных, а подчас опасных симптомов, разобраться, на что организм реагирует столь болезненно, какую информацию он стремится до вас донести. Возможно, это внутренний мотивационный конфликт (разлад с самим собой) или конфликт социальный: нарушение взаимодействия со значимыми лицами, с вашей средой обитания.

Скажем, если вас душит злоба при виде человека, с которым вам приходится общаться ежедневно, стоит как можно скорее разобраться в ваших взаимоотношениях, чтобы не попасть в больницу с приступом астмы.

К примеру, мягкая, интеллигентная женщина из государственного, го учреждения переходит на работу в большую коммерческую фирму. Здесь совсем другая обстановка: напряженная, интенсивная работа, неблагоприятный психологический климат, конкуренция, бесцеремонная манера общения со стороны руководства. Дама еще не успела как следует осознать свалившиеся на нее проблемы, зато ее организм отреагировал моментально:

возникла мощная аллергическая реакция — красные пятна на лице, зуд. В этом случае, может быть, стоило бы просто сменить обстановку, перейти в другую организацию.

Или, например, владелец и руководитель одной частной компании часто жаловался на боль в ногах. Консультант попросил его показать, как он обычно сидит. Руководитель сел на стул, прочно уперся в пол обеими ногами, да еще и надавил руками на колени. И все сразу стало ясно: чтобы выдержать груз ответственности, этому человеку необходимо было в буквальном смысле «упереться ногами в землю». Ничего удивительного, что от такого напряжения его ноги в конце концов заболели. Проблема этого предпринимателя заключалась в том, что компания, которую он когда-то создал с нуля, со временем разрослась, а он продолжает тащить все на себе, не делегируя полномочия.

При длительном, нередко неосознаваемом напряжении мускулатулы могут начаться мышечные боли. Яркий пример — боли в спине, на которые частенько жалуются офисные служащие: работая в большом коллективе, человек иногда целый день вынужден сидеть, напрягаясь, в неудобной позе только потому, что сам того не осознавая старается не встречаться глазами, отвернуться от неприятных ему людей. Что делать? Либо изменить свои отношения с коллегами, либо сменить работу. А иногда бывает достаточно осознать причину и «разоблаченный» симптом исчезает.

***Найти мужество осознать проблему, о которой «кричит» тело, — значит обрести надежду на выздоровление.*** Если ваше заболевание — это ответ организма на подавленные эмоции, разумно было бы поискать способы их выражения, дать так называемую негативную обратную связь, разумеется, в социально приемлемой форме. Психосоматические расстройства — это сигнал нарушения контакта человека с самим собой. Обратите на себя внимание. Попробуйте понять, что для вас по-настоящему важно, что вам действительно нужно. Освободитесь от всего чуждого, случайного или навязанного извне. Тогда и работа будет в радость, и здоровье в порядке.

**Консультация для педагогов.**

**Синдром  
«ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СГОРАНИЯ»**

**Педагог – психолог:  
Касаткина Светлана  
Евгеньевна**

По публикации:  
Марина Мелия  
«Бизнес - это психология».  
Альпина Бизнес Букс, 2005г.

## СИНДРОМ СГОРАНИЯ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

Термин «синдром сгорания», введенный в 1974 г. американским психологом Фреденбергом, поначалу использовался для характеристик психологического состояния людей, чья работа связана с интенсивным тесным общением с клиентами, эмоциональным перенапряжением. Это те, кто работает в системе «человек — человек», представители так называемых хелперских профессий: врачи, священники, педагоги юристы, социальные работники, психотерапевты и т.д.

В последнее время в поле зрения психологов, работающих с синдромом сгорания, все чаще попадают бизнесмены, руководители организаций В группе риска и менеджеры, которым приходится строить отношения с большим количеством деловых партнеров и клиентов, риэлторы, страховщики, менеджеры по продажам, сотрудники кадровых агентств и т.д. Если врач, педагог или социальный работник, постоянно сталкиваясь с сильными эмоциональными переживаниями клиентов, испытывают чувство повышенной ответственности, то люди, занятые бизнесом, болеют за свое дело. Руководитель, работающий по 12-14 часов в сутки, у которого в приемной сидит полдюжины посетителей, на столе разрываются три телефона, а голова занята одновременно энным количеством проектов, подвержен синдрому сгорания ничуть не меньше любого работника социальной сферы.

К сожалению, подобный «трудовой героизм» часто плохо отражается на семье. После насыщенного дня, проведенного с клиентами, человек испытывает потребность побыть в одиночестве, не желает обсуждать никаких проблем, даже если они касаются его семьи, детей. А в восприятии ребенка это может выглядеть так: «Мой отец — потрясающий человек, он заботится о других людях, но не обо мне. Он постоянно погружен в их проблемы, а я его совсем не вижу. Даже когда он дома, его как будто и нет вовсе».

Что же происходит? Стирается граница между работой и частной жизнью: человек не может отключиться от рабочих проблем даже в кругу семьи, его телефон звонит в любое время. Его мысли постоянно крутятся вокруг проблем, связанных с профессиональной деятельностью, он не может расслабиться, отдохнуть, в результате чего развиваются бессонница, синдром хронической усталости, раздражительность головные боли. Синдром сгорания порой влечет за собой ассенизацию (снижение жизненного тонуса), психосоматические расстройства (например: ощущение тошноты при приближении к месту работы). Может развиваться депрессивное состояние.

Человек сам загоняет себя в ловушку чрезмерной вовлеченности, эмоциональной зависимости от работы и вдруг в какой-то момент понимает, что не может дальше нести этот груз. Человек ломается, чувствует усталость, понимает, что исчерпал все ресурсы, истощен и морально и физически, что он «выгорел». Появляются сомнения в полезности своей деятельности, ощущение бессмысленности происходящего, снижается самооценка, начинаются переживания по поводу своей профессиональной и личной несостоятельности, кажется, что нет перспектив.

Дальнейшее развитие синдрома приводит к негативному и циничному отношению к партнерам, клиентам, коллегам. «Надоело, ненавижу!» — может заявить вчерашний энтузиаст - трудоголик. Далее следует редукция профессиональных достижений, подмена продуктивной творческой деятельности формальным исполнением обязанностей. Кстати, сгореть можно не только на любимой работе, но и на нелюбимой, неинтересной, плохо вознаграждаемой, которая затягивает, как болото. Интеллектуальные и эмоциональные нагрузки руководителя настолько велики, что люди порой выгорают дотла. Очень активный, успешный человек, известный предприниматель, начинавший свое дело с небольшого кооператива, затем вставший во главе крупного акционерного общества, устал, перегорел настолько, что бросил все — семью, дело, деньги — и уехал на Тибет. Сегодня он буддийский монах. Синдром сгорания нельзя назвать личной проблемой — она касается не только конкретного человека, но и организации, которой он Руководит или в которой работает: снижается эффективность, увеличивается количество ошибок, появляется стремление уйти или отмахнуться от проблем, принимаются скоропалительные, непродуманные Решения, влекущие за собой большие финансовые потери. Человек, Который не в состоянии отвлечься от определенного вопроса и постоянно на нем

заикливается, не может мыслить системно, рассмотреть проблему со всех сторон, оценить совокупность всех факторов. Как правило, у людей, занятых бизнесом, не хватает времени на хобби. В редкие моменты отдыха они не могут полностью отключиться от мыслей о работе. Вероятно, поэтому многие крупные руководители, предприниматели предпочитают экстрим: горные лыжи, рафтинг, дельтапланеризм, прыжки с парашютом и т.д. Необходимость полной концентрации, риск заставляют сосредоточиться на чем-то другом, переключить внимание. Предотвратить сгорание можно далеко не всегда. Что делать? Не смешивать профессиональные проблемы с личными, работать на работе, а отдыхать дома, учиться снимать стресс и быстро перестраиваться. Но универсального рецепта, как уберечься синдрома сгорания, нет и быть не может, поскольку протекание процесса и способы выхода из создавшегося положения зависят прежде всего от структуры и психологических особенностей личности.

## **КТО КАК «СГОРАЕТ»?**

Синдрому сгорания подвержены самые разные люди, порой совершенно непохожие друг на друга. Психологи, пытаясь выяснить причину этого явления, искали корреляцию с полом, возрастом, сферой деятельности, этапом развития карьеры. Нам кажется более перспективным проанализировать связь и внешние проявления синдрома сгорания с характерологией руководителя — совокупностью базисных психологических характеристик, особенностями личности.

### **Артист**

Интенсивно, ярким пламенем горит руководитель-экстраверт — энергичный, «демонстративный» лидер, не склонный сдерживать или скрывать свои эмоции, агрессивный, нацеленный на «захват территорий». Он не будет анализировать причины внезапной скуки и нежелания работать, не станет задумываться, почему ему вдруг «стало тошно». Он способен забросить дела, подвести партнеров и подчиненных, обвинив во всем обстоятельства, коллег, конкурентов, секретаршу, жену — кого угодно. Его «довели, достали», поэтому он вправе дать волю своему гневу и раздражению.

Как личность артистическая, он не сможет обойтись без представлений: сначала хлопнет дверью, потом швырнет на стол генеральному заявление об уходе, заранее зная, что оно не будет принято. А дальше — погоня за новыми впечатлениями, удовольствиями (баня, круиз, девочки, компания). Отказавшись от приевшейся роли капитана корабля, который должен за все отвечать, он «оторвется по полной программе», забыв обо всем, позволит себе хоть на мгновение почувствовать себя матросом-забудыгой. Сигналы опасности, неприятные критике извне он проигнорирует, вытеснит из сознания.

Как все это отразится на бизнесе и карьере, сказать трудно. Но с психологической точки зрения, разорвав заколдованный круг трудоголизма, наш лидер преодолет и синдром сгорания. А если он к тому талантливый манипулятор, то ухитрится извлечь выгоду из этого «несчастливого случая».

### **Мыслитель**

Шеф крупной фирмы, выходец из академических кругов — типичный интроверт, склонный к анализу, теоретическим построениям. Коммуникативные навыки развиты слабо, охотнее общается с компьютером, чем с людьми. Синдром сгорания в его классическом варианте достиг этого господина, когда резко возросли нагрузки, связанные с расширением деловых контактов фирмы и необходимостью управлять разросшимся персоналом.

Он спрятался от внешних и внутренних «приставал» в своем кабинете под защитой преданной секретарши. Допуск имеют только пять-шесть человек из ближайшего окружения. Ситуация зависла, как компьютер, но, похоже, никто не собирается приглашать системного администратора. У шефа нет ощущения, что с ним что-то не так. Он считает, что «не так» — с организацией. Он не кричит, не ругается, он придумывает сложные схемы, планы реформирования, стратегии (каждый месяц разные, но одинаково оторванные от реальности). Уходит в характерную для интровертов склонность к одинокому защитному фантазированию.

Отличница

Способная молодая женщина, требовательная к себе, совестливая, ответственная, порой несколько неуверенная. Она идеальный исполнитель, стремительно продвигается по службе и наконец занимает ответственную руководящую должность. Трудится с огромным напряжением, ездит в командировки, забросив семью и детей. Лично вникает во все детали, все контролирует, перепроверяет. Пытается всем угодить, сочетать интересы бизнеса с потребностями «простых людей», становится буфером между сотрудниками и руководством — а это занятие неблагодарное.

Дела идут не очень успешно по объективным причинам, но дама обвиняет во всем себя, занимается самобичеванием и в результате попадает в больницу с букетом психосоматических расстройств. С одной стороны, это алиби, позволяющее покинуть поле боя, а с другой — агрессия, направленная на себя, проявление чувства вины. Все это сопровождается снижением самооценки, утратой веры в себя и разочарованием в людях, для которых она «так старалась», чувство глубокой обиды.

### **Опекун**

Пожилой администратор, директор по персоналу и общим вопросам, крепкий хозяйственник, «человек системы», основательный, практичный. По своей природе он добрый, склонный опекать, заботиться, покровительствовать. В нем сильна так называемая отцовская установка. Но он никогда не будет жертвовать собой, действовать вопреки своим интересам. Он осторожен и хитер, себе на уме, за счет чего и держится на плаву столько лет.

В течение всех этих лет к нему приходили люди за помощью и защитой. Он сочувствовал, если мог — помогал, но часто не мог ничего сделать и скоро понял, что от него практически ничего не зависит. Синдром сгорания не заставил себя ждать и пошел по сценарию превращения руководителя в бюрократа. Постепенно человек становился все более равнодушным, подходил к работе все более формально и механистично, а потом и вовсе потерял интерес к проблемам персонала, переключился на хозяйственные нужды. Теперь ремонт и покупка мебели волнуют его куда больше, чем человеческие проблемы.

Итак, синдром сгорания проявляется по-разному у людей различной характерологии. Можно ли предотвратить эту беду? Иногда да. Например, в ситуации с женщиной-отличницей сразу напрашивается рекомендация — разумно планировать карьеру. Личностное становление нашей героини, развитие ее менеджерских качеств, повышение психологической устойчивости не успевали за стремительным подъёмом по служебной лестнице.

Шефу-мыслителю разумно было бы заняться развитием коммуникативных навыков, освоить управленческие технологии, но в первую очередь овладеть техникой рефлексии, анализа собственных проблем - что предотвратило бы его уход в глухую оборону.

Что касается последнего, самого грустного случая здесь мы дело уже с определенной личностной деформацией: человек изменил себе, предпочел покой и высокий уровень жизни, пожертвовав своими душевными качествами.

Чаще всего синдром сгорания поражает трудоголика, которого возможно убедить работать поменьше. Он приведет тысячу причин, оправдывающих его перегрузки. А на самом деле он либо плохо организует работу, не умеет делегировать полномочия, никому не доверяет, ибо за счет работы компенсирует неприятности в личной жизни. И хотя универсального рецепта исцеления не существует, все эти проблемы решаемы, если ими заняться. Каждому из нас необходимо в какой-то момент остановиться, оглянуться вокруг, побыть наедине с самим собой, подумать, откуда и куда ты идешь, а главное — зачем?

### ***МОЖНО ЛИ ПРЕОДОЛЕТЬ СИНДРОМ СГОРАНИЯ?***

Синдром сгорания напрямую связан с вопросом о смысле жизни. У каждого из нас периодически возникает потребность в переоценке самого себя и всего, что происходит, желание что-то изменить. Казалось бы, все идет по плану, жизнь устроена, бизнес развивается, но чувство неудовлетворенности не покидает. Значит, настало время для критической переоценки ценностей, возвращения к истокам, к вопросу о том, кто ты, кем ты хотел стать и кем стал, куда ты двигаешься, любимым ли делом занимаешься.

У каждого из нас есть свое предназначение. Человек, который идет своей дорогой, счастлив: он сделал свой выбор, задействовал все свои ресурсы, отказался от чего-то, но и многое

приобрел. Когда человек кладёт сознательный выбор, занимается своим делом, это дает ему силы работать и защищает от синдрома сгорания.

Для выработки стратегического ориентира можно воспользоваться «триадой стратегического самоопределения», которая может помогать вам в сложные периоды жизни. Это наши желания («хочу»), наши возможности («могу») и наша зависимость от обстоятельств («надо»). Эти «хочу», «могу» и «надо» всегда присутствуют в нашей жизни, но на разных этапах меняются ролями: что-то становится основным, что-то — второстепенным. В детстве основным было «хочу», в юности — «могу», в зрелом возрасте над нами зачастую довлеет «надо». Это всемогущее «надо» и загоняет глубоко внутрь наши самые сокровенные мечты, желания, стремления. Отсюда и чувство неудовлетворённости, нереализованность у успешных на первый взгляд людей. Поэтому хорошее лекарство от синдрома сгорания — это возвращение к себе «изначальному», размышление о прошлом, настоящем и будущем.

### ***Прошлое — «бабушкин сундук»***

«Вернуться к истокам» вовсе не означает, что надо все бросить, всё начать с начала. Просто иногда очень полезно вспомнить, кем и каким ты был когда-то, что было для тебя особенно важно и дорого. Стоит потратить пару выходных и порыться в архиве, перебрать семейные фотографии, посетить могилы близких, поговорить со старыми друзьями. Стоит выбрать час-другой и нарисовать свою «линию жизни» - начните с детства, отметьте взлеты и падения, вспомните, когда вы были особенно счастливы и почему, что было для вас самым ценным что вызывало гордость, а что — стыд и сожаление. Возможно, вы поймете, что выбросили из жизни как раз то, что особенно любили, что вас всегда поддерживало.

Вы мечтали написать книгу — почему бы это не сделать? Мечтали учить других — можно параллельно заняться преподавательской работой. Вспомните, каким удовольствием был для вас когда-то концерт в консерватории. А вдруг это и есть тот приемлемый для вас способ релаксации, который вы так настойчиво ищете?

### ***Настоящее — «здесь и сейчас»***

Попробуйте посмотреть на происходящее с вами со стороны. Вы занимаетесь не тем, о чем когда-то мечтали? Но вы вложили столько сил и средств в дело, которым занимаетесь, вы многого достигли. Стоит ли от этого отказываться? Возможно, вы сумеете привнести в вашу жизнь то, чего в ней недостает, и ваше сокровенное, нереализованное можно осуществить сейчас, учитывая ваш возраст, опыт и возможности.

Подумайте о самых важных аспектах вашей жизни — о своем бизнесе, семье, духовном и физическом здоровье. Перечислите пять-шесть важных для вас принципов и проанализируйте, следуете ли вы им. Возможно, вы поймете, что в вашей жизни доминирует то, что вам категорически противопоказано: партнеры, с которыми давно уже надо прекратить отношения, поскольку каждая встреча с ними для вас — стресс; методы конкурентной борьбы, которые противоречат вашим принципам, и т.д.

Конечно, мы всегда чем-то поступаемся: временем, деньгами, а иногда и принципами. Вопрос в том, насколько высока плата: что мы теряем и что приобретаем. Стоит просчитать все плюсы и минусы вашего сегодняшнего положения, провести тщательную инвентаризацию всего, что вас угнетает, раздражает, забирает жизненную энергию, всего того, что приносит удовлетворение, придает силы, вселяет уверенность в себе и т.д. Разобравшись в себе, вы сможете восполнить потерянную созидательную энергию.

### ***Будущее — «воспоминания о будущем»***

Доделав экскурс в прошлое и оценив настоящее, задумайтесь о будущем — о том, чего вы на самом деле хотите, каковы ваши истинные базовые цели. Ясное видение цели, сознательный отказ от всего, что нам мешает этой цели достичь, делает нас сильнее.

Когда вы много и плодотворно работаете и достигаете цели, но впереди не видно новой вершины, возникают чувство опустошенности, подавленности, апатия, заторможенность, образуется некий экзистенциальный вакуум. И чем сильнее, целеустремленнее человек, чем дороже далась победа, тем сильнее чувство опустошенности, тем больше человек бывает выбит из колеи, тем труднее вернуть его интерес к работе. А интерес пробудится только тогда, когда появится новая цель, следующая вершина.



## ***КАК ВОЗРОДИТЬ СТРАСТЬ К РАБОТЕ?***

Работа — неотъемлемая часть нашей жизни, а иногда и ее смысл. Это понимаешь особенно отчетливо, когда в силу каких-либо причин не можешь работать по-прежнему продуктивно. Возможно ли возродить страсть к работе, и если да, то как? Иногда кажется, что проще всего сойти с дистанции, попытаться коренным образом изменить свою жизнь, сменить бизнес, отказаться от прежних планов и т.д. Но не всегда это лучший выход из положения. Где гарантия, что на новом поприще не возникнут те же проблемы? Поэтому стоит попробовать возродить желание и способность проработать.

Отдых, перерыв в работе, отпуск порой нам просто необходимы. Это остановиться, оглядеться вокруг, оценить, что на самом деле происходит в нашей жизни, что заставляет нас нервничать, мешает нормально работать. Тем, кто никогда не отключает мобильный телефон, стоит это сделать и пожить неделю-две аборигеном на необитаемом острове. А кому-то достаточно просто сменить видеоряд — и кое-то время не видеть свой офис, лица сотрудников и т.д., оставаясь при этом на связи и в курсе дел компании.

Кому-то необходимо наконец разобраться с делами, которые накопились в течение нескольких лет: дописать диссертацию, достроить дачу и т.д. Кого-то мучает чувство неисполненного долга перед семьей — проблемы с детьми, необходимость помочь престарелым родственникам, посетить могилы родителей и т.д. Кто-то берет отпуск, что бы просто переключиться на какой-то иной вид деятельности — пусть это будет спорт, чтение, курсы иностранного языка, вышивание крестиком, сидение у телевизора — неважно что. Главное — результат: снятие напряжения, эмоциональная и психологическая разгрузка.

### ***Остановки по расписанию***

Есть руководители, которые болезненно воспринимают любой перерыв в работе: они не могут и недели прожить, не контролируя ситуации в компании, без совещаний и телефонных звонков, поэтому и не получают от передышки практически никакой пользы. В таком случае надо делать своеобразные остановки по расписанию.

Суть в том, что люди, которые не могут бросить, оставить свое дело не только на неделю, а даже на пару дней, должны организовать свою работу так, чтобы выделить в личном графике специальное время для размышлений, анализа ситуации, скажем два, три или шесть часов в неделю в определенные дни. Если вам трудно отвлечься от текущих дел и заставить себя переключиться на собственные проблемы можно прибегнуть к помощи психолога-консультанта или психотерапевта — человека со стороны, который поможет спокойно, непредвзято эмоций оценить все происходящее в вашей жизни и наметить пути выхода из сложившейся ситуации.

В крупных западных компаниях, где давно осознали проблему синдрома сгорания, используют специально разработанную методику так называемое коллективное размышление. Это работа в группе которую раз в неделю или месяц проводит приглашенный консультант. Сотрудники разного уровня имеют возможность собраться вместе выговориться, заявить о проблемах, поговорить о наболевшем, вместе попытаться найти выход. Все это дает возможность снять напряжение в коллективе и не растерять ценные кадры: возможно, окажется, что менеджеру необязательно покидать компанию, достаточно перейти на другой участок, где он по разным причинам будет чувствовать себя более комфортно. И руководитель начинает по-другому смотреть на сотрудников, лучше понимать, что за люди с ним работают и как они смогут помочь ему в решении его проблем.

### ***Обретение нового смысла на старом месте.***

Совсем не обязательно менять профессию, бизнес, компанию, иногда достаточно просто внести какие-то коррективы, найти новый смысл в привычной, казалось бы, рутинной работе, пересмотреть свои цели поменять рабочий график, методы, саму систему работы, установить связи с новыми клиентами и т.д. Для окружающих все останется по-прежнему, но для вас многое изменится: вы реализуете определенную цель, работаете по-новому, с новыми людьми,

вы сделали свой выбор в пользу именно этого дела, значит, вы — хозяин своей судьбы, а НЕ жертва обстоятельств.

Мир вокруг нас постоянно меняется. И тем, для кого постоянное изменение картины мира неприемлемо, нужно так организовать свою жизнь, свое внутреннее пространство, чтобы в нем появились какие-то константы, своеобразные островки стабильности. К примеру, можно построить свой график таким образом, чтобы определенные виды работ выполнялись в определенные дни или часы: скажем, в понедельник и среду — вы на объектах, в остальные дни — работаете в офисе; утро посвящаете работе с документами, вторую половину дня — совещаниям, встречам, переговорам. Руководителю стоит приложить максимум усилий, чтобы добиться четкой, размеренной, спокойной работы. Это придаст ему сил и уверенности в себе.

А тем, кто не выносит рутины и однообразия, кому перемены необходимы как воздух, стоит отвоевать свободную территорию, зелень, коридор, позволить себе некую «непредсказуемость» — к примеру возможность работать по гибкому графику, выстраивать рабочий процесс по своему усмотрению, отчитываясь за результат, что особенно важно для людей творческих.

Приведенные нами рекомендации — тактические, ситуационные. Но у каждого из нас свои проблемы, и способы выхода из кризиса у каждого должны быть свои. Главное — не стать заложником обязательств, вовремя осознать опасность, найти в себе силы противостоять надвигающемуся кризису, сменить жизненные приоритеты или понять что-то в себе.

## **ЧТО ТАКОЕ «ПСИХОСОМАТИКА»?**

**Консультация для педагогов.**

**Подготовила педагог – психолог:  
Зайцева И.А.**

Наш организм отражает все то, что мы тщательно скрываем самих себя. Но рано или поздно накопившиеся проблемы дают о себе знать, проявляются в виде тех или иных заболеваний. «Плачет мозг, а слезы— в сердце, печень, желудок...»— писал известный ученый врач и психолог Александр Лурия.

Термин «психосоматика» был введен в научный обиход 180 лет назад немецким врачом Хейнротом. Мы называем какие-либо болезненные проявления психосоматическими только в том случае, если нам удаётся установить прямую зависимость возникновения этих симптомов от соответствующих психоэмоциональных факторов, каких-то конкретных событий. И конечно, нет нужды искать психологические истоки каждой простуды или головной боли — есть множество болезней, имеющих вполне естественные причины.

Если весной в ответ на цветение растений у человека начинается сенная лихорадка, мы не можем говорить про психосоматику. Но бывает, что этот господин начинает мучительно чихать, как только переступает порог кабинета одного из директоров фирмы, в которой работает. Его руководитель — тяжелый по характеру, желчный человек, с которым у нашего героя не сложились отношения. И у него в прямом смысле проявляется аллергия на директора.

Или другой пример. Молодому бизнесмену предстояло отправиться в ответственную и опасную командировку — была реальная угроза потерять не только большие деньги, но и жизнь. Ехать не хотелось - но и отказаться он не мог. В результате у него отнялась нога—редчайший в наше время случай истерического паралича. Паралич длился чуть больше недели, и, когда ситуация разрешилась, все благополучно прошло — болезнь уже сослужила свою службу.

Все это напоминает ситуацию с прилежным школьником, у которого неожиданно поднимается температура как раз накануне контрольной. Послушный ребенок не может просто прогулять признаться, что не выучил урок и получить по контрольной двойку. Ему необходимо алиби — реальная, весомая причина, на основе которой он может законно пропустить контрольную. Кстати, если родители оставляют такого ребенка дома из-за насморка, то, повзрослев, с большей долей вероятности сляжет с гриппом накануне важной встречи.

Все примеры развития психосоматических механизмов. В психологии даже есть такое понятие — вторичная выгода симптома, когда неприятное само по себе заболевание оказывается для чего-то нужным, полезным: например, позволяет привлечь к себе внимание, вызвать жалость окружающих или избежать неприятностей.

Есть и другие механизмы развития психосоматических расстройств. Наши далекие предки на все внешние раздражители реагировали действием: появилась добыча — догоняй, напал враг — защищайся, грозит опасность — убегай. Напряжение снималось сразу с помощью мышечной системы тела. И сегодня любой стресс приводит к выбросу гормона действия — адреналина. Но мы связаны огромным количеством социальных запретов, поэтому негативные эмоции, раздражение загоняются внутрь. В результате могут появиться нервные тики; подергивание лицевой мускулатуры, непроизвольное сжимание и разжимание пальцев рук, дрожание ног.

Руководитель во время важной встречи получает по телефону неприятное известие, можно сказать, сигнал опасности. Ему хочется немедленно начать действовать, встать, куда-то двинуться. Но это невозможно — переговоры продолжаются, и окружающие замечают, что нога босса непроизвольно начинает дергаться, буквально ходить ходуном. Вот так эмоции, изначально призванные мобилизовать защиту, теперь чаще подавляются, встраиваются в социальный контекст и могут стать причиной разрушительных процессов в организме.

Замечено, что подобные психосоматические расстройства характерны скорее для наемных сотрудников. Это объясняется тем, что владелец компании может себе позволить выплеснуть эмоции на окружающих: повысить голос, говорить неприятные вещи, даже топтать ногами, а заместители, естественно, вынуждены соблюдать субординацию, - сдерживаться.

Пример. Молодой честолюбивый руководитель плохо переносит разговор с шефом на повышенных тонах, крик, употребление ненормативной лексики. После подобных бесед он чувствует себя совершенно больным, разбитым. Его внутренний протест, негодование, подавленный гнев, агрессия, которая не находит выхода, приводит к серьезному психосоматическому расстройству: несмотря на молодость, он страдает гипертонией. Кстати, ученые считают, что гипертоническая болезнь зачастую связана с наличием конфликта между высоким социальным контролем поведения и нереализованной потребностью индивида во власти.

Зигмунд Фрейд писал: «Если мы гоним проблему в дверь, то она в виде симптома лезет в окно». В основе психосоматики лежит механизм психологической защиты, который называется вытеснением,—это значит, что мы стараемся не думать о неприятностях, отметать от себя проблемы, не анализировать их, не встречать их лицом к лицу. Вытесненные таким образом проблемы переходят с того уровня, на котором они возникли, то есть с социального (межличностных взаимоотношений) или психологического (нереализованных желаний и стремлений, подавленных эмоций, внутренних конфликтов), на уровень физического тела.

С чем связано развитие тех или иных психосоматических расстройств у каждого конкретного человека в его уникальной ситуации? Почему же в одной и той же ситуации у одного человека заболевает голова, у другого поднимается температура, а у третьего начинается астматический приступ? Вопрос действительно очень сложный: здесь играют роль и специфика стрессовой ситуации, и личная история человек и особенности его характера. И все же мы хотели бы наметить два возможных пути развития тех или иных заболеваний. Где тонко, там и рвется

Самый простой путь связан с бессознательным использованием слабых мест организма. Недаром говорят: «Где тонко, там и рвется». Кто-то легко простужается от малейшего сквозняка, у кого-то слабый желудок или периодически случаются приступы язвенной болезни. В сложной ситуации запросто может обостриться какое-то хроническое заболевание. Например, если у человека вегетососудистая дистония, то с большей долей вероятности у него разболится голова, а у другого будет приступ гастрита. Однако и в том и в другом случае истинная причина заболевания иная: это может быть затяжной конфликт с партнером, нежелание участвовать в каком-либо мероприятии или кажущаяся безвыходной ситуация. К примеру, руководитель холдинга терпеть не мог директора одного из заводов, входящих в его структуру. Каждый раз, когда ему надо было ехать на это предприятие, он страдал от обострения хронического гайморита и отменял поездку. Но не надо думать, что человек симулировал — он болел вполне искренне. Психосоматика в данном случае выступает в качестве его психологической защиты и снимает конфликт между нежеланием встречаться с неприятным человеком, с одной стороны, и социальной установкой, чувством долга по отношению к своим обязанностям — с другой. Он болеет и с чистой совестью остается дома.

Замечено, что у человека с высоким уровнем личной ответственности заболевание, как правило, протекает с высокой температурой и симптомы болезни тоже достаточно мучительны. А тем, у кого чувство долга не слишком высокое, для «алиби» достаточно температуры 37,2 и легкого недомогания.

Другой путь развития психосоматических заболеваний связан с символическим, метафорическим значением симптомов. Наш организм заботлив и мудр. Он постоянно пытается что-то нам подсказать, привлечь наше внимание к проблемам, которые мы не замечаем или стараемся не замечать, направляет нам послания в виде различных симптомов, вторые мы, «не распечатывая, складываем в долгий ящик», оставляем на потом. Проглотил таблетку — и нет проблем! Между тем, расшифровав послание, тот или иной психосоматический симптом, можно выйти на суть проблемы, разобраться в том, почему и зачем мы болеем, понять, как исправить положение, как выздороветь.

Самая распространенная ситуация, знакомая каждому, — внезапно заболевшая голова. Есть много разновидностей головной боли. Но когда она возникает во время неприятного разговора, сдачи экзамена или после скандала, при принятии трудного решения, стоит задать " самому себе вопрос; о чем болит моя голова?

Существует символическое соответствие той или иной проблемы с определенным органом или частью нашего тела, на первый взгляд неправдоподобное.

Так, одного функционера мучило крайне неприятное кожное заболевание — псориаз. Его лицо было покрыто коркой. Оказалось этот человек всегда стремился к роли серого кардинала, старался быть в тени, скрыть от окружающих свое истинное лицо. Его желания сбылись — псориаз превратил его лицо в маску.

У другого руководителя в сложной ситуации, когда он боялся «потерять лицо», неожиданно началось воспаление тройничного нерва и его в буквальном смысле перекосило. Кстати, когда он понял, что стало причиной воспалительного процесса, он пошел на поправку.

Еще один интересный случай. Когда компания оказалась в крайне сложной ситуации, на грани банкротства, директор вслед за окружающими начал сомневаться в своей компетентности, в том, свое ли место он занимает. И ему действительно стало некомфортно сидеть в собственном кресле — до такой степени некомфортно, что он заработал защемление седалищного нерва и соответственно сильные боли в пояснице.

К категории символических симптомов относится буквальное, прямое превращение привычных, казалось бы, выражений в реальные болезненные проявления. Так, у нас бывает «тяжело на сердце», «голова идет кругом», «тошнит от этой работы» или «подкашиваются ноги - от страха. Мы можем «задохнуться от гнева», «захлебнуться» переполняющими нас эмоциями. И может быть, сотрудник, у которого обостряется аллергия при виде своего директора, на самом деле «чихать на него хотел»? А бизнесмен с параличом ноги как будто говорил: «Я не сделаю ни шагу отсюда!» Вряд ли найдется смельчак, готовый ждать, что у него нет проблем. Они есть всегда и у всех. Другое что они не должны стать «миной замедленного действия», подрывающей наше здоровье.

## **«ВРЕДНЫЕ» ЭМОЦИИ: ЧТО ДЕЛАТЬ?**

Работа есть работа: мы в постоянном напряжении, время рассчитано по минутам, ни одного лишнего слова, жеста, движения - полный самоконтроль. Порой мы сами загоняем себя в жесткие рамки на подобие «испанского сапога», способного сломать самую крепкую нервную систему. Что делать, если вы предполагаете, что ваше недомогание имеет психосоматическую природу?

### **Снять напряжение**

Вытеснение психологических проблем на уровень физиологии относится к пассивным способам защиты. Есть и активные способы, в частности, сублимация — перекачка энергии из менее успешной сферы жизни в более успешную. Или «моторное отреагирование» — спорт, движение. Например, после встречи с высоким начальством, время которой вам приходилось сдерживать отрицательные эмоции имеет смысл, вернувшись в свой кабинет, поиграть в дартс: почувствовать в руках тяжесть стрел, пощупать их острие, сконцентрироваться, прицелиться — все это поможет снять внутреннее напряжение.

Для профилактики психосоматических заболеваний важна не просто релаксация: необходимо снять напряжение, «отреагировать» на телесном уровне, там, где возникают мышечные зажимы. Можно использовать боулинг, бильярд, дискотеку. Это лучше, чем ничего. Но спортивное единоборство или бокс в данном случае эффективнее. Движение и пространство необходимы людям, постоянно зажатым в тесных границах своего офиса или автомобиля.

### **Сменить картинку**

Многие руководители отдыхают в кругу тех же людей, с которыми ежедневно сталкиваются на работе. С кем-то из них, возможно, сложились конфликтные или скрытно-конфликтные отношения. Такой отдых становится практически продолжением бизнеса. Поэтому помимо смены обстановки желательно сменить и круг общения — пусть это будут старые друзья, однокашники, те, с кем вы не связаны работой, с кем вам нечего делить, можно расслабиться, побыть самим собой, поткровенничать.

### **Осознать проблему**

Все средства, о которых сказано выше, безусловно, хороши, и все-таки это полумеры. Необходимо понять суть проблемы. И отнестись к этому максимально серьезно: проанализировать причины появления неприятных, а подчас опасных симптомов, разобраться, на что организм реагирует столь болезненно, какую информацию он стремится до вас донести. Возможно, это внутренний мотивационный конфликт (разлад с самим собой) или конфликт социальный: нарушение взаимодействия со значимыми лицами, с вашей средой обитания.

Скажем, если вас душит злоба при виде человека, с которым вам приходится общаться ежедневно, стоит как можно скорее разобраться в ваших взаимоотношениях, чтобы не попасть в больницу с приступом астмы.

К примеру, мягкая, интеллигентная женщина из государственного учреждения переходит на работу в большую коммерческую фирму. Здесь совсем другая обстановка: напряженная, интенсивная работа, неблагоприятный психологический климат, конкуренция, бесцеремонная манера общения со стороны руководства. Дама еще не успела как следует осознать свалившиеся на нее проблемы, зато ее организм отреагировал моментально: возникла мощная аллергическая реакция — красные пятна на лице, зуд. В этом случае, может быть, стоило бы просто сменить обстановку, перейти в другую организацию.

Или, например, владелец и руководитель одной частной компании часто жаловался на боль в ногах. Консультант попросил его показать, как он обычно сидит. Руководитель сел на стул, прочно уперся в пол обеими ногами, да еще и надавил руками на колени. И все сразу стало ясно: чтобы выдержать груз ответственности, этому человеку необходимо было в буквальном смысле «упереться ногами в землю». Ничего удивительного, что от такого

напряжения его ноги в конце концов заболели. Проблема этого предпринимателя заключалась в том, что компания, которую он когда-то создал с нуля, со временем разрослась, а он продолжает тащить все на себе, не делегируя полномочия.

При длительном, нередко неосознаваемом напряжении мускулатулы могут начаться мышечные боли. Яркий пример — боли в спине, на которые частенько жалуются офисные служащие: работая в большом коллективе, человек иногда целый день вынужден сидеть, напрягаясь, в неудобной позе только потому, что сам того не осознавая старается не встречаться глазами, отвернуться от неприятных ему людей. Что делать? Либо изменить свои отношения с коллегами, либо сменить работу. А иногда бывает достаточно осознать причину и «разоблаченный» симптом исчезает.

***Найти мужество осознать проблему, о которой «кричит» тело, — значит обрести надежду на выздоровление.*** Если ваше заболевание — это ответ организма на подавленные эмоции, разумно было бы поискать способы их выражения, дать так называемую негативную обратную связь, разумеется, в социально приемлемой форме. Психосоматические расстройства — это сигнал нарушения контакта человека с самим собой. Обратите на себя внимание. Попробуйте понять, что для вас по-настоящему важно, что вам действительно нужно. Освободитесь от всего чуждого, случайного или навязанного извне. Тогда и работа будет в радость, и здоровье в порядке.

### **Синдром «ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СГОРАНИЯ»**

## СИНДРОМ СГОРАНИЯ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

Термин «синдром сгорания», введенный в 1974 г. американским психологом Фреденбергом, поначалу использовался для характеристик психологического состояния людей, чья работа связана с интенсивным тесным общением с клиентами, эмоциональным перенапряжением. Это те, кто работает в системе «человек — человек», представители так называемых хелперских профессий: врачи, священники, педагоги юристы, социальные работники, психотерапевты и т.д.

В последнее время в поле зрения психологов, работающих с синдромом сгорания, все чаще попадают бизнесмены, руководители организаций В группе риска и менеджеры, которым приходится строить отношения с большим количеством деловых партнеров и клиентов, риэлторы, страховщики, менеджеры по продажам, сотрудники кадровых агентств и т.д. Если врач, педагог или социальный работник, постоянно сталкиваясь с сильными эмоциональными переживаниями клиентов, испытывают чувство повышенной ответственности, то люди, занятые бизнесом, болеют за свое дело. Руководитель, работающий по 12-14 часов в сутки, у которого в приемной сидит полдюжины посетителей, на столе разрываются три телефона, а голова занята одновременно энным количеством проектов, подвержен синдрому сгорания ничуть не меньше любого работника социальной сферы.

К сожалению, подобный «трудовой героизм» часто плохо отражается на семье. После насыщенного дня, проведенного с клиентами, человек испытывает потребность побыть в одиночестве, не желает обсуждать никаких проблем, даже если они касаются его семьи, детей. А в восприятии ребенка это может выглядеть так: «Мой отец — потрясающий человек, он заботится о других людях, но не обо мне. Он постоянно погружен в их проблемы, а я его совсем не вижу. Даже когда он дома, его как будто и нет вовсе».

Что же происходит? Стирается граница между работой и частной жизнью: человек не может отключиться от рабочих проблем даже в кругу семьи, его телефон звонит в любое время. Его мысли постоянно крутятся вокруг проблем, связанных с профессиональной деятельностью, он не может расслабиться, отдохнуть, в результате чего развиваются бессонница, синдром хронической усталости, раздражительность головные боли. Синдром сгорания порой влечет за собой ассенизацию (снижение жизненного тонуса), психосоматические расстройства (например: ощущение тошноты при приближении к месту работы). Может развиваться депрессивное состояние.

Человек сам загоняет себя в ловушку чрезмерной вовлеченности, эмоциональной зависимости от работы и вдруг в какой-то момент понимает, что не может дальше нести этот груз. Человек ломается, чувствует усталость, понимает, что исчерпал все ресурсы, истощен и морально и физически, что он «выгорел». Появляются сомнения в полезности своей деятельности, ощущение бессмысленности происходящего, снижается самооценка, начинаются переживания по поводу своей профессиональной и личной несостоятельности, кажется, что нет перспектив.

Дальнейшее развитие синдрома приводит к негативному и циничному отношению к партнерам, клиентам, коллегам. «Надоело, ненавижу!» — может заявить вчерашний энтузиаст - трудоголик. Далее следует редукция профессиональных достижений, подмена продуктивной творческой деятельности формальным исполнением обязанностей. Кстати, сгореть можно не только на любимой работе, но и на нелюбимой, неинтересной, плохо вознаграждаемой, которая затягивает, как болото. Интеллектуальные и эмоциональные нагрузки руководителя настолько велики, что люди порой выгорают дотла. Очень активный, успешный человек, известный предприниматель, начинавший свое дело с небольшого кооператива, затем вставший во главе крупного акционерного общества, устал, перегорел настолько, что бросил все — семью, дело, деньги — и уехал на Тибет. Сегодня он буддийский монах. Синдром сгорания нельзя назвать личной проблемой — она касается не только конкретного человека, но и организации, которой он Руководит или в которой работает: снижается эффективность, увеличивается количество ошибок, появляется стремление уйти или отмахнуться от проблем, принимаются скоропалительные, непродуманные Решения, влекущие за собой большие финансовые потери. Человек, Который не в состоянии отвлечься от определенного вопроса и постоянно на нем заикливается, не может мыслить системно, рассмотреть проблему со всех сторон, оценить совокупность всех факторов. Как правило, у людей, занятых бизнесом, не хватает времени на хобби. В редкие моменты отдыха они не могут полностью отключиться от мыслей о работе. Вероятно, поэтому многие крупные руководители, предприниматели предпочитают экстрим: горные лыжи, рафтинг, дальтапланеризм, прыжки с парашютом и т.д.



Необходимость полной концентрации, риск заставляют сосредоточиться на чем-то другом, переключить внимание. Предотвратить сгорание можно далеко не всегда. Что делать? Не смешивать профессиональные проблемы с личными, работать на работе, а отдыхать дома, учиться снимать стресс и быстро перестраиваться. Но универсального рецепта, как уберечься синдрома сгорания, нет и быть не может, поскольку протекание процесса и способы выхода из создавшегося положения зависят прежде всего от структуры и психологических особенностей личности.

## **КТО КАК «СГОРАЕТ»?**

Синдрому сгорания подвержены самые разные люди, порой совершенно непохожие друг на друга. Психологи, пытаясь выяснить причину этого явления, искали корреляцию с полом, возрастом, сферой деятельности, этапом развития карьеры. Нам кажется более перспективным проанализировать связь и внешние проявления синдрома сгорания с характерологией руководителя — совокупностью базисных психологических характеристик, особенностями личности.

### **Артист**

Интенсивно, ярким пламенем горит руководитель-экстраверт — энергичный, «демонстративный» лидер, не склонный сдерживать или скрывать свои эмоции, агрессивный, нацеленный на «захват территорий». Он не будет анализировать причины внезапной скуки и нежелания работать, не станет задумываться, почему ему вдруг «стало тошно», Он способен забросить дела, подвести партнеров и подчиненных, обвинив во всем обстоятельства, коллег, конкурентов, секретаршу, жену — кого угодно. Его «довели, достали», поэтому он вправе дать волю своему гневу и раздражению.

Как личность артистическая, он не сможет обойтись без представлений: сначала хлопнет дверью, потом швырнет на стол генеральному заявление об уходе, заранее зная, что оно не будет принято. А дальше — погоня за новыми впечатлениями, удовольствиями (баня, круиз, девочки, компания). Отказавшись от приевшейся роли капитана корабля, который должен за все отвечать, он «оторвется по полной программе», забыв обо всем, позволит себе хоть на мгновение почувствовать себя матросом-забулдыгой. Сигналы опасности, неприятные критике извне он проигнорирует, вытеснит из сознания.

Как все это отразится на бизнесе и карьере, сказать трудно. Но с психологической точки зрения, разорвав заколдованный круг трудоголизма, наш лидер преодолеет и синдром сгорания. А если он к тому талантливый манипулятор, то ухитрится извлечь выгоду из этого «несчастливого случая».

### **Мыслитель**

Шеф крупной фирмы, выходец из академических кругов — типичный интроверт, склонный к анализу, теоретическим построениям. Коммуникативные навыки развиты слабо, охотнее общается с компьютером, чем с людьми. Синдром сгорания в его классическом варианте достиг этого господина, когда резко возросли нагрузки, связанные с расширением деловых контактов фирмы и необходимостью управлять разросшимся персоналом.

Он спрятался от внешних и внутренних «приставал» в своем кабинете под защитой преданной секретарши. Допуск имеют только пять-шесть человек из ближайшего окружения. Ситуация зависла, как компьютер, но, похоже, никто не собирается приглашать системного администратора. У шефа нет ощущения, что с ним что-то не так. Он считает, что «не так» — с организацией. Он не кричит, не ругается, он придумывает сложные схемы, планы реформирования, стратегии (каждый месяц разные, но одинаково оторванные от реальности). Уходит в характерную для интровертов склонность к одинокому защитному фантазированию.

### **Отличница**

Способная молодая женщина, требовательная к себе, совестливая, ответственная, порой несколько неуверенная. Она идеальный исполнитель, стремительно продвигается по службе и наконец занимает ответственную руководящую должность. Трудится с огромным напряжением, ездит в командировки, забросив семью и детей. Лично вникает во все детали, все контролирует, перепроверяет. Пытается всем угодить, сочетать интересы бизнеса с потребностями «простых людей», становится буфером между сотрудниками и руководством — а это занятие неблагодарное.

Дела идут не очень успешно по объективным причинам, но дама обвиняет во всем себя, занимается самобичеванием и в результате попадает в больницу с букетом психосоматических

расстройств. С одной стороны, это алиби, позволяющее покинуть поле боя, а с другой — агрессия, направленная на себя, проявление чувства вины. Все это сопровождается снижением самооценки, утратой веры в себя и разочарованием в людях, для которых она «так старалась», чувство глубокой обиды.

### **Опекун**

Пожилой администратор, директор по персоналу и общим вопросам, крепкий хозяйственник, «человек системы», основательный, практичный. По своей природе он добрый, склонный опекать, заботиться покровительствовать. В нем сильна так называемая отцовская установка. Но он никогда не будет жертвовать собой, действовать вопреки своим интересам. Он осторожен и хитер, себе на уме, за счет чего и держится на плаву столько лет.

В течение всех этих лет к нему приходили люди за помощью и защитой. Он сочувствовал, если мог — помогал, но часто не мог ничего сделать и скоро понял, что от него практически ничего не зависит. Синдром сгорания не заставил себя ждать и пошел по сценарию превращения руководителя в бюрократа. Постепенно человек становился все более равнодушным, подходил к работе все более формально и механистично, а потом и вовсе потерял интерес к проблемам персоналам переключился на хозяйственные нужды. Теперь ремонт и покупка мебели волнуют его куда больше, чем человеческие проблемы.

Итак, синдром сгорания проявляется по-разному у людей различной характерологии. Можно ли предотвратить эту беду? Иногда да. Например, в ситуации с женщиной-отличницей сразу напрашивается рекомендация — разумно планировать карьеру. Личностное становление нашей героини, развитие ее менеджерских качеств, повышение психологической устойчивости не успевали за стремительным подъёмом по служебной лестнице.

Шефу-мыслителю разумно было бы заняться развитием коммуникативных навыков, освоить управленческие технологии, но в первую очередь овладеть техникой рефлексии, анализа собственных проблем - что предотвратило бы его уход в глухую оборону.

Что касается последнего, самого грустного случая здесь мы дело уже с определенной личностной деформацией: человек изменил себе, предпочел покой и высокий уровень жизни, пожертвовав своими душевными качествами.

Чаще всего синдром сгорания поражает трудоголика, которого возможно убедить работать поменьше. Он приведет тысячу причин, оправдывающих его перегрузки. А на самом деле он либо плохо организует работу, не умеет делегировать полномочия, никому не доверяет, ибо за счет работы компенсирует неприятности в личной жизни. И хотя универсального рецепта исцеления не существует, все эти проблемы решаемы, если ими заняться. Каждому из нас необходимо в какой-то момент остановиться, оглянуться вокруг, побыть наедине с самим собой, подумать, откуда и куда ты идешь, а главное — зачем?

### ***МОЖНО ЛИ ПРЕОДОЛЕТЬ СИНДРОМ СГОРАНИЯ?***

Синдром сгорания напрямую связан с вопросом о смысле жизни. У каждого из нас периодически возникает потребность в переоценке самого себя и всего, что происходит, желание что-то изменить. Казалось бы, все идет по плану, жизнь устроена, бизнес развивается, но чувство неудовлетворенности не покидает. Значит, настало время для критической переоценки ценностей, возвращения к истокам, к вопросу о том, кто ты, кем ты хотел стать и кем стал, куда ты двигаешься, любимым ли делом занимаешься.

У каждого из нас есть свое предназначение. Человек, который идет своей дорогой, счастлив: он сделал свой выбор, задействовал все свои ресурсы, отказался от чего-то, но и многое приобрел. Когда человек кладёт сознательный выбор, занимается своим делом, это дает ему силы работать и защищает от синдрома сгорания.

Для выработки стратегического ориентира можно воспользоваться «триадой стратегического самоопределения», которая может помогать вам в сложные периоды жизни. Это наши желания («хочу»), наши возможности («могу») и наша зависимость от обстоятельств («надо»). Эти «хочу», «могу» и «надо» всегда присутствуют в нашей жизни, но на разных этапах меняются ролями: что-то становится основным, что-то — второстепенным. В детстве основным было «хочу», в юности — «могу», в зрелом возрасте над нами зачастую довлеет «надо». Это всемогущее «надо» и загоняет глубоко внутрь наши самые сокровенные мечты, желания, стремления. Отсюда и чувство неудовлетворённости, нереализованность у успешных на первый взгляд людей. Поэтому хорошее

лекарство от синдрома сгорания — это возвращение к себе «изначальному», размышление о прошлом, настоящем и будущем.

### ***Прошлое — «бабушкин сундук»***

«Вернуться к истокам» вовсе не означает, что надо все бросить, всё начать с начала. Просто иногда очень полезно вспомнить, кем и каким ты был когда-то, что было для тебя особенно важно и дорого. Стоит потратить пару выходных и порыться в архиве, перебрать семейные фотографии, посетить могилы близких, поговорить со старыми друзьями. Стоит выбрать час-другой и нарисовать свою «линию жизни» - начните с детства, отметьте взлеты и падения, вспомните, когда вы были особенно счастливы и почему, что было для вас самым ценным что вызывало гордость, а что — стыд и сожаление. Возможно, вы поймете, что выбросили из жизни как раз то, что особенно любили, что вас всегда поддерживало.

Вы мечтали написать книгу — почему бы это не сделать? Мечтали учить других — можно параллельно заняться преподавательской работой. Вспомните, каким удовольствием был для вас когда-то концерт в консерватории. А вдруг это и есть тот приемлемый для вас способ релаксации, который вы так настойчиво ищите?

### ***Настоящее — «здесь и сейчас»***

Попробуйте посмотреть на происходящее с вами со стороны. Вы занимаетесь не тем, о чем когда-то мечтали? Но вы вложили столько сил и средств в дело, которым занимаетесь, вы многого достигли. Стоит ли от этого отказываться? Возможно, вы сумеете привнести в вашу жизнь то, чего в ней недостает, и ваше сокровенное, нереализованное можно осуществить сейчас, учитывая ваш возраст, опыт и возможности.

Подумайте о самых важных аспектах вашей жизни — о своем бизнесе, семье, духовном и физическом здоровье. Перечислите пять-шесть важных для вас принципов и проанализируйте, следуете ли вы им. Возможно, вы поймете, что в вашей жизни доминирует то, что вам категорически противопоказано: партнеры, с которыми давно уже надо прекратить отношения, поскольку каждая встреча с ними для вас — стресс; методы конкурентной борьбы, которые противоречат вашим принципам, и т.д.

Конечно, мы всегда чем-то поступаемся: временем, деньгами, а иногда и принципами. Вопрос в том, насколько высока плата: что мы теряем и что приобретаем. Стоит просчитать все плюсы и минусы вашего сегодняшнего положения, провести тщательную инвентаризацию всего, что вас угнетает, раздражает, забирает жизненную энергию, всего того, что приносит удовлетворение, придает силы, вселяет уверенность в себе и т.д. Разобравшись в себе, вы сможете восполнить потерянную созидательную энергию.

### ***Будущее — «воспоминания о будущем»***

Доделав экскурс в прошлое и оценив настоящее, задумайтесь о будущем — о том, чего вы на самом деле хотите, каковы ваши истинные базовые цели. Ясное видение цели, сознательный отказ от всего, что нам мешает этой цели достичь, делает нас сильнее.

Когда вы много и плодотворно работаете и достигаете цели, но впереди не видно новой вершины, возникают чувство опустошенности, подавленности, апатия, заторможенность, образуется некий экзистенциальный вакуум. И чем сильнее, целеустремленнее человек, чем дороже далась победа, тем сильнее чувство опустошенности, тем больше человек бывает выбит из колеи, тем труднее вернуть его интерес к работе. А интерес пробудится только тогда, когда появится новая цель, следующая вершина.

## ***КАК ВОЗРОДИТЬ СТРАСТЬ К РАБОТЕ?***

Работа — неотъемлемая часть нашей жизни, а иногда и ее смысл. Это понимаешь особенно отчетливо, когда в силу каких-либо причин не можешь работать по-прежнему продуктивно. Возможно ли возродить страсть к работе, и если да, то как? Иногда кажется, что проще всего сойти с дистанции, попытаться коренным образом изменить свою жизнь, сменить бизнес, отказаться от прежних планов и т.д. Но не всегда это лучший выход из положения. Где гарантия, что на новом поприще не возникнут те же проблемы? Поэтому стоит попробовать возродить желание и способность проработать.

Отдых, перерыв в работе, отпуск порой нам просто необходимы. Это остановиться, оглядеться вокруг, оценить, что на самом деле происходит в нашей жизни, что заставляет нас нервничать,

мешает нормально работать. Тем, кто никогда не отключает мобильный телефон, стоит это сделать и пожить неделю-две аборигеном на необитаемом острове. А кому-то достаточно просто сменить видеоряд— и кое-то время не видеть свой офис, лица сотрудников и т.д., оставаясь при этом на связи и в курсе дел компании.

Кому-то необходимо наконец разобраться с делами, которые накопились в течение нескольких лет: дописать диссертацию, достроить дачу и т.д. Кого-то мучает чувство неисполненного долга перед семьей— проблемы с детьми, необходимость помочь престарелым родственникам, посетить могилы родителей и т.д. Кто-то берет отпуск, что бы просто переключиться на какой-то иной вид деятельности — пусть это будет спорт, чтение, курсы иностранного языка, вышивание крестиком, сидение у телевизора — неважно что. Главное — результат: снятие напряжения, эмоциональная и психологическая разгрузка.

### ***Остановки по расписанию***

Есть руководители, которые болезненно воспринимают любой перерыв в работе: они не могут и недели прожить, не контролируя ситуации в компании, без совещаний и телефонных звонков, поэтому и не получают от передышки практически никакой пользы. В таком случае надо делать своеобразные остановки по расписанию.

Суть в том, что люди, которые не могут бросить, оставить свое дело не только на неделю, а даже на пару дней, должны организовать свою работу так, чтобы выделить в личном графике специальное время для размышлений, анализа ситуации, скажем два, три или шесть часов в неделю в определенные дни. Если вам трудно отвлечься от текущих дел и заставить себя переключиться на собственные проблемы можно прибегнуть к помощи психолога-консультанта или психотерапевта - человека со стороны, который поможет спокойно, непредвзято эмоций оценить все происходящее в вашей жизни и наметить пути выхода из сложившейся ситуации.

В крупных западных компаниях, где давно осознали проблему синдрома сгорания, используют специально разработанную методику так называемое коллективное размышление. Это работа в группе которую раз в неделю или месяц проводит приглашенный консультант. Сотрудники разного уровня имеют возможность собраться вместе выговориться, заявить о проблемах, поговорить о наблевшем, вместе попытаться найти выход. Все это дает возможность снять напряжение в коллективе и не растерять ценные кадры: возможно, окажется, что менеджеру необязательно покидать компанию, достаточно перейти на другой участок, где он по разным причинам будет чувствовать себя более комфортно. И руководитель начинает по-другому смотреть на сотрудников, лучше понимать, что за люди с ним работают и как они смогут помочь ему в решении его проблем.

### ***Обретение нового смысла на старом месте.***

Совсем не обязательно менять профессию, бизнес, компанию, иногда достаточно просто внести какие-то коррективы, найти новый смысл в привычной, казалось бы, рутинной работе, пересмотреть свои цели поменять рабочий график, методы, саму систему работы, установить связи с новыми клиентами и т.д. Для окружающих все останется по-прежнему, но для вас многое изменится: вы реализуете определенную цель, работаете по-новому, с новыми людьми, вы сделали свой выбор в пользу именно этого дела, значит, вы — хозяин своей судьбы, а НЕ жертва обстоятельств.

Мир вокруг нас постоянно меняется. И тем, для кого постоянное изменение картины мира неприемлемо, нужно так организовать свою жизнь, свое внутреннее пространство, чтобы в нем появились какие-то константы, своеобразные островки стабильности. К примеру, можно построить свой график таким образом, чтобы определенные виды работ выполнялись в определенные дни или часы: скажем, в понедельник и среду — вы на объектах, в остальные дни — работаете в офисе; утро посвящаете работе с документами, вторую половину дня — совещаниям, встречам, переговорам. Руководителю стоит приложить максимум усилий, чтобы добиться четкой, размеренной, спокойной работы. Это придаст ему сил и уверенности в себе.

А тем, кто не выносит рутины и однообразия, кому перемены необходимы как воздух, стоит отвоевать свободную территорию, зелень, коридор, позволить себе некую «непредсказуемость» — к примеру возможность работать по гибкому графику, выстраивать рабочий процесс по своему усмотрению, отчитываясь за результат, что особенно важно для людей творческих.

Приведенные нами рекомендации — тактические, ситуационные. Но у каждого из нас свои проблемы, и способы выхода из кризиса у каждого должны быть свои. Главное — не стать заложником обязательств, вовремя осознать опасность, найти в себе силы противостоять надвигающемуся кризису, сменить жизненные приоритеты или понять что-то в себе.

### **Что такое конфликт и как правильно выйти из него.**

У всякого человека в жизни есть цели. Каждый стремится достичь их по-своему. Часто интересы людей, особенно связанных совместной деятельностью, сталкиваются, и тогда происходит конфликт, который дезорганизует и переводит логику наших размышлений в эмоциональную сферу.

У понятия «конфликт» имеется несколько толкований и определений. Одним из них является такое: *конфликт* – столкновение – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона стремится к тому, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

Владение совокупностью приемов построения своего общения с другими людьми может существенно облегчить нашу жизнь. Речь идет не о формировании в себе бесконфликтного существования, а о просто необходимости избегать усложнения жизни себе и окружающим там, где это не оправдано ничем – ни конфликтами нравственных установок, ни принципиальными разногласиями профессиональных точек зрения, ни иными серьезными причинами.

Но что же делать, если вы все-таки переживаете конфликт? Как выйти из сложившейся острой ситуации?

Для того чтобы хорошо владеть собой в конфликтной ситуации, полезно сделать паузу в разговоре, глубоко вдохнуть, встать, пройтись, перевести разговор на другую тему либо перенести его на другое время.

Что делать, чтобы быть спокойным, выдержанным, доброжелательным?

Для начала следует нащупать пульс, подсчитать его удары, сконцентрировать волю, произнеся про себя нужные слова-команды. Если периодически применять этот прием, можно избавиться от лишнего напряжения в конфликтных ситуациях. Попробуйте проанализировать ситуацию и постарайтесь изучить те помехи, ли так называемые психологические барьеры, которые мешают обойти назревающий скандал.

#### **Кодекс поведения в конфликтной ситуации.**

##### **Чего надо избегать:**

- Критически оценивать партнера.
- Приписывать ему низменные или плохие намерения.
- Демонстрировать знаки превосходства.
- Обвинять его во всем и приписывать ему ответственность за все.
- Игнорировать его интересы.
- Видеть все только со своей позиции.
- Уменьшать заслуги партнера.
- Преувеличивать свои достижения.
- Раздражаться, кричать, нападать.
- Задевать «болевы точки» и уязвимые места партнера.
- Обрушивать на него множество претензий.

##### **Что делать, если вы вовлеклись в конфликт:**

- Дайте партнеру «выпустить пар».
- Требуйте оснований его претензий или обвинений.
- Используйте неожиданные приемы для погашения его агрессии.
- Свою негативную оценку подавайте в виде отражения собственных чувств.
- Предлагайте партнеру сформулировать желаемый конечный результат.

- Рассматривайте проблему конфликта, как задачу из учебника, и ищите ее решение.
- Дайте партнеру возможность «сохранить свое лицо».
- Отражайте, как эхо, его высказывания, чтобы избежать непонимания.
- «Сохраняйте свое лицо», удерживайтесь в позиции «на равных».
- Не бойтесь компромисса, приносите свои извинения.
- Оформляйте приятную договоренность.
- Не разрушайте отношения.

#### **Как правильно выйти из конфликта:**

- Отказ от ссоры – принцип.
- Ничего не надо доказывать.
- Замолчите первым.
- Одностороннего конфликта не бывает.
- Диалог в конфликте – масло в огонь.
- Не характеризуйте состояние оппонента.
- Уходя, не хлопайте дверью.
- Говорите, когда партнер остыл.

Таким образом, лучшие способы разрешения конфликтов – постоянная забота друг о друге, своевременная информированность ситуации.

#### **Постарайтесь следовать очень простым советам:**

- создавайте теплую атмосферу при взаимодействии;
- постарайтесь, чтобы собеседник вам понравился;
- ищите то, что вас сближает;
- старайтесь говорить о предмете, интересующем собеседника;
- берегите собеседника: избавьте его от уколов, обид и обвинений;
- заканчивайте беседу комплементом.

### **Характер взаимоотношений между детьми и эмоциональное благополучие ребенка.**

Эмоциональное самочувствие ребенка и общее отношение к детскому саду во многом зависят от его отношений со сверстниками. Действительно, ребенок чувствует себя гораздо увереннее и спокойнее в обстановке дружеского расположения, когда он может рассчитывать на поддержку и помощь сверстников, на их участие в возможных ситуациях эмоционального комфорта или дискомфорта. Доброжелательные отношения между сверстниками создают положительный эмоциональный климат в группе.

Опираясь на концепцию М. И. Лисиной, в которой общение выступает как особая коммуникативная деятельность, направленная на формирование взаимоотношений, мы рассматриваем от ношения как внутреннюю психологическую основу общения и взаимодействия людей.

Используются различные методы изучения и констатации взаимоотношений детей. Наиболее распространенными в настоящее время являются варианты социометрического метода, широко используемого в отечественной дошкольной педагогике и психологии (Я. Л. Коломинский, Т. А. Репина, Л. Артемова, Н. А. Бойченко, Т. А. Владимирова и др.).

Одним из вариантов социометрического метода является ситуация «выбор в действии» (Я. Л. Коломинский). Такой выбор дети могут делать в процессе подвижных и ролевых игр, а также в специально созданной ситуации. Правила игры ставят ребенка перед необходимостью выбора из числа ровесников одного-трех наиболее близких ему по интересам и личным склонностям. Методика одномоментных срезов структуры дошкольного коллектива (Т. А. Репина) позволяет фиксировать все имеющиеся в определенный момент времени детские объединения (малые группы) и детей, играющих в одиночку. На основании полученных данных определяются некоторые особенности общения детей и положение каждого ребенка в группе сверстников.

Работа в детском саду показала, что важной характеристикой отношений являются избирательные привязанности и предпочтения детей. Поэтому, изучая эмоциональное благополучие ребенка в детском саду, нужно исследовать две линии:

- с одной стороны, необходимо определить положение каждого ребенка в группе и отношение к нему со стороны сверстников.

- с другой стороны, не менее важно узнать, чем же объясняется популярность ребенка среди сверстников и почему одни дети привлекательны для большинства детей группы, а другие, наоборот, вызывают неприязнь и отталкивание.

Работа в этом направлении помогает выявить важные причины эмоционального состояния ребенка в детском саду, объяснить желание или нежелание его посещать дошкольное учреждение.

В раннем возрасте можно вести речь лишь о зарождающихся, формирующихся межличностных отношениях.

Что же это за отношения и как они влияют на эмоциональное состояние детей раннего возраста?

Многочисленные наблюдения, проведенные в этой группе, показали, что более предпочтительным партнером по общению для детей этого возраста является взрослый. Именно с воспитателем (или помощником воспитателя) дети пытаются взаимодействовать, к воспитателю обращаются за помощью, с ним же разделяют свои радости и огорчения. Именно от взрослого, работающего с детьми, в большой степени и зависит эмоциональное состояние ребенка, во взаимодействии со взрослым формируется социальный и эмоциональный опыт малыша.

Необходимо также учитывать, что этап психологического отделения от матери, в котором находится ребенок раннего возраста, очень сложен и продолжителен. Ситуация неразрывного единства ребенка и взрослого все еще продолжает существовать; вот только роль близкого взрослого (чаще всего матери) начинает ВЫПОЛНЯТЬ («играть») воспитатель. Ему ребенок приписывает эмоционально значимые характеристики, присущие самому близкому человеку. Эти особенности в большой степени опосредуют эмоциональное поведение ребенка и являются базовыми в формировании его эмоционального благополучия.

Вот почему к эмоциональным характеристикам воспитателей, работающих с детьми раннего возраста, предъявляются особые требования.

А как же сверстники? Зависит ли эмоциональное состояние ребенка раннего возраста от детей, которые его окружают? Естественно, зависит. Главной особенностью межличностных отношений детей раннего возраста, как уже отмечалось выше, является то, что они только начинают складываться. Эта особенность идет от содержания контактов детей. В основном это физический контакт, перемещение в пространстве. В отличие от ситуативно-делового общения со взрослым детские контакты лишены деловой цели. Поэтому назвать общение детей межличностными еще сложно, поскольку малыши почти не реагируют на индивидуальность партнера. Проще сказать, что для детей этого возраста важно, чтобы партнер вообще был, и почти совсем не имеет значения, какой он.

Такое отношение к сверстнику в исследованиях Е. О. Смирной определяется как пассивно-положительное. Оно имеет объектный (предметный) характер, поскольку действия и эмоции связаны с использованием отдельных действий сверстника.

Детям также эмоционально тяжело в группе, где много шумных, подвижных детей, где есть постоянно плачущие дети с затянувшимся периодом адаптации.

Естественно, ребенок с радостью идет в детский сад, если там у него есть друг, с которым интересно.

Какими же качествами обладают дети, которых больше всего выбирают?

Наблюдения показали, что это дети, для которых характерны:

интерес к сверстнику, эмоциональная и практическая вовлеченность в его действия, преобладание положительных эмоций, направленных на сверстника.

Для детей младшего дошкольного возраста главной составляющей предпочтения является наличие выраженных эмоционально окрашенных средств общения, средств взаимодействия, дети предпочитают тех сверстников, которые удовлетворяют их потребность в общении.

Необходимо также заметить, что взрослый продолжает играть для детей этого возраста важную роль как партнер по общению.

Однако эта роль несколько снижена, но возрастает роль взрослого в

налаживании складывающихся отношений. Зачастую оценка взрослым того или иного ребенка является критерием для выбора и предпочтения партнера по взаимодействию.

В среднем дошкольном возрасте для того, чтобы ребенку было эмоционально хорошо, чтобы он был принят другими детьми, необходим высокий уровень игровой деятельности, т. е. ребенок должен уметь играть, и не просто играть. В структуре игровой деятельности, которой владеет дошкольник должно превалировать эмоциональное отношение к сверстнику, проявляющееся в отзывчивости, взаимопомощи, в способности разрешить конфликт мирным путем.

В старшем дошкольном возрасте (в старшей и подготовительной группах детского сада) эмоциональное благополучие ребенка в группе сверстников зависит либо от способности к организации совместной игровой деятельности, либо от успешности продуктивной деятельности. То есть в этом возрасте повышается значимость овладения различными видами деятельности. У популярных детей наблюдается высокая успешность в совместной познавательной, трудовой и игровой деятельности. Они активны, ориентированы на результат, ожидают положительной оценки. Дети с неблагоприятным положением в группе имеют низкую успешность в деятельности, которая вызывает у них отрицательные эмоции, отказ от работы.

Эмоциональные характеристики партнера в старшем дошкольном возрасте (особенно на 7-м году жизни) уже не играют такой главенствующей роли, как в младшем и среднем дошкольном возрасте. Потребность быть лучше или во всяком случае не хуже других настолько велика, что может в короткий срок изменить ребенка до неузнаваемости, а близким взрослым остается только констатировать результаты.

Таким образом, мы попытались показать, насколько взаимосвязаны в детском саду эмоциональное благополучие ребенка и характер его взаимоотношений с другими детьми. Своими исследованиями мы еще раз подтвердили концепцию М. И. Лисиной о том, что примерно к четырем годам сверстник становится более предпочитаемым партнером по общению, чем взрослый.

Развитие общения со сверстниками в дошкольном возрасте проходит через ряд этапов.

На первом из них (младший дошкольный возраст) сверстник является партнером по эмоционально-практическому взаимодействию, которое основано на подражании и эмоциональном заражении детей. Главной коммуникативной потребностью является потребность в соучастии сверстника, которое выражается в параллельных (одновременных и одинаковых) действиях детей.

На втором этапе (средний дошкольный возраст) возникает потребность в ситуативно-деловом сотрудничестве со сверстниками. Содержанием общения становится совместная (главным образом, игровая) деятельность. На этом же этапе возникает потребность в положительном отношении и признании сверстника.

На третьем этапе (шесть-семь лет) общение со сверстником приобретает черты внеситуативности. Содержание общения отвлекается от конкретной ситуации, и складываются устойчивые избирательные предпочтения между детьми.

## **Упражнения для педагогов по профилактике эмоционального выгорания**

### ***1. Упражнение с использованием техники визуализации.***

Инструкция. «Закройте глаза. Представьте, что все свои неприятности вы упаковали в мешок и положили в вагон. Поезд поехал и увез все ваши несчастья».

«Представьте, что ваше эмоциональное напряжение - это туго натянутый шар. Огромный шар. Он буквально распирает вас изнутри. Проткните шар иголкой - он лопнет. С ним вместе «лопнут» и ваше напряжение, ваше отчаяние».

### ***2. Упражнение на расслабление.***

Инструкция. «Расслабьте глаза. Позвольте им стать настолько тяжелыми и расслабленными, как будто они не в состоянии раскрыться. Обратите внимание на это ощущение. Позвольте ему распространиться по вашему телу. Ощутите тяжесть и расслабленность всех частей тела. Направьте внимание на свое сознание. Отпустите его на свободу, разрешите колыхаться, подобно поплавку на



водной глади. А теперь вспомните такой момент в вашей жизни, когда вы чувствовали спокойствие и комфорт».

В конце ведущий говорит: «Образ уходит, и мы возвращаемся в свое привычное состояние».

### **3. «Упражнение на релаксацию».**

Инструкция. «Займите удобное положение, выпрямите спину. Закройте глаза. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Воздух сначала заполняет брюшную полость, а затем вашу грудную клетку и легкие. Теперь сделайте полный вдох, потом несколько легких выдохов.

Обратите внимание, какие части тела соприкасаются со стулом. Теми частями тела, которые поддерживаются стулом, постарайтесь ощутить эту поддержку немного сильнее. Вообразите, что стул приподнимается, чтобы поддержать вас. Расслабьте мышцы, с помощью которых вы сами поддерживаете себя».

## **Занятие 1**

Материал.

Кисти, краски, баночки с водой; альбомные листы (по два на каждого педагога); мячи, гимнастические палки; бумага для записей; бланки тестов, заданий; коврики; кассеты с музыкальным сопровождением.

### **Часть I. Вводная**

#### **Цель. Настроить на занятие.**

Расположение участников. Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланки, оценивая свое эмоциональное состояние в данный момент (приложение 1 к занятию 1)

#### **2. Упражнение «Счастливые воспоминания».**

Инструкция.

Возьмите краски, кисточки и чистый лист бумаги. Расслабьтесь, левой рукой нарисуйте свое состояние в тот момент, когда мир казался вам прекрасным, вы испытывали чувство влюбленности и летали на крыльях.

### **Часть II.**

#### **Первый блок упражнений**

#### **Цель: Снять мышечное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные полукругом.

Содержание

#### **1. Упражнение «Расслабление всего тела».**

Инструкция. Сядьте на стул, спокойно подышите. Обратите внимание на лицо: поднимите брови вверх, насколько это возможно (при этом возникает ощущение напряжения на лбу и вокруг глаз). Медленно возвращаясь в обычное состояние, вы почувствуете приятное расслабление. Надавите на глаза, чтобы почувствовать напряжение в висках и на переносице. Снимите пальцы с глаз и наслаждайтесь расслаблением. Продолжайте упражняться, поочередно напрягая разные части тела, придайте рту широкий оскал, крепко стиснув зубы. Постарайтесь выдвинуть вперед нижнюю челюсть. Медленно поднимите плечи так высоко, как это возможно. Так же медленно поворачивайте голову вправо, влево, пока не почувствуете напряжение шейных мускулов. Поднимите руки на высоту плеч, широко разведите пальцы, сожмите их в кулаки. Напрягите мышцы спины, прогнитесь. Втяните живот. Напрягите ягодичные мышцы, ноги. После каждой фазы упражнения расслабляйте мускулы на несколько секунд. Все движения совершайте плавно и медленно.

#### **2. Упражнение «Простое расслабление мышц».**

Расположение участников. Педагоги расходятся по залу и садятся на коврики по одному.

Инструкция. Возьмите любой предмет цилиндрической формы такого диаметра, чтобы его можно было обхватить пальцами (например, гимнастическую палку). Держа этот предмет в правой (левой - в левой) руке, сожмите его так сильно, будто собираетесь раздавить. Следите за тем, что происходит с вашей рукой. Напряжение вы почувствуете в пальцах и предплечье. Когда станет не-

вмоготу, разожмите пальцы. Выполняя упражнение, необязательно держать предмет на весу. Лучше, если вы поставите его так, чтобы он занял устойчивое положение и вы не боялись его сломать. После напряжения соответствующей группы мышц следует расслабление - ваша рука свободно повиснет или опустится на колено. Сравните ощущение расслабленности с ощущениями напряженности. Сидя на полу, упритесь в него руками сзади и, подняв ногу, прижмите ступню к стене, давите на нее так, словно хотите подвинуть. Следите за мышечным напряжением в ноге, спине и руках. Почувствовав изнеможение, лягте на пол, проследите за ощущениями в конечностях. Расслабьтесь.

## **Второй блок упражнений**

### **Цель. Снизить эмоциональное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги выстраиваются в линейку перед ведущим.

Содержание

#### **1. Упражнение «Голова»**

Инструкция. Встаньте прямо, свободно расправив плечи и откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте себе, что на вас надет громоздкий головной убор, который давит на голову в том месте, в котором вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор двумя руками и выразительно, эмоционально бросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы, а затем резко опустите руки вниз, как бы избавляясь от головной боли.

#### **2. Упражнение «Маяк».**

Расположение участников. Педагоги расходятся по всему залу и ложатся по одному на коврики.

Инструкция, Закройте глаза. Представьте маленький скалистый остров далеко в море. На вершине - маяк. Вообразите себя этим маяком, стоящим на скалистом острове. Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, неспособны покачать вас. Из окон верхнего этажа маяка вы днем и ночью, в хорошую и плохую погоду посылаете мощный поток света, служащий ориентиром для судов. Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство вашего светового луча, скользящего по океану и являющегося символом безопасности для людей на море. Постарайтесь ощутить в себе внутренний источник света, который никогда не гаснет. А теперь возвращайтесь в исходное состояние.

#### **3. Упражнение «Идеальный пейзаж».**

Ведущий. Каждый человек в мечтах

хотел бы оказаться в каком-нибудь месте, где он раньше никогда не был.

Инструкция. Закройте глаза. Представьте мысленно прохладу тихого озера, или сень деревьев, или аллею, уходящую вдаль... Совершите путешествие в пространство «Идеального пейзажа».

#### **4. Упражнение «Повествуйте счастье».**

Инструкция. Закройте глаза, сосредоточьтесь на себе, успокойте свое дыхание, расслабьтесь и вспомните те моменты своей жизни, когда вы были совершенны, когда вы любили и вас любили, когда вы ощущали гармонию с миром и собой. Ощутите все, что вы видели тогда перед собой, цвета, звуки... Какое чувство переживало ваше тело? Погрузитесь в это состояние и позвольте себе находиться в нем ровно столько, сколько вам захочется. Прикоснитесь к мизинцу правой руки - поставьте «якорь», закрепите это чувство, запомните все краски, звуки, движения. Откройте глаза.

## **Третий блок упражнений**

### **Цель. Развивать умение вставать в позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и своей ситуации, формировать позитивное принятие себя.**

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **7. Упражнение «Ловец блага».**

Ведущий. Что бы с вами ни происходило, во всем старайтесь находить положительные стороны. Речь идет не о самообмане, а о том, чтобы во всем научиться видеть хорошее.

Инструкция. Назовите положительные стороны дождя. Он прибывает пыль - воздух становится чище. Поливает все живое -растительный мир предстает во всей своей красе. Дождь смывает грязь с улиц, наполняет водой канавки в саду - теперь ее надолго хватит для полива. Благодаря дождю вы можете наконец заняться насущными домашними делами. Когда идет дождь, хорошо читается,

спится и тд. Дождь благотворно влияет на качество подземных вод - значит, не нужно искать мастера, чтобы углубить колодец. От дождя растут грибы, лучше клюет рыба. И еще - кое-кто перестанет придирается к тому, что вы моете машину водой из водопровода.

Педагоги по очереди устно дают варианты ответов.

Затем им предлагают следующие ситуации.

1. Что может быть хорошего в том, что вы опоздали на автобус или трамвай?
2. Что может быть положительного в том, что у вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск?
3. Какой плюс можно обнаружить в том, что вы потеряли работу?
4. Какую позитивную сторону можно увидеть в ситуации развода?

Педагоги письменно отвечают на вопросы. Затем ведущий подводит итог: кому удалось найти пять позитивных сторон каждой ситуации; кому - больше пяти; кому - три; кто не нашел ни одной положительной стороны.

Педагоги обмениваются своими позитивными высказываниями,

## **2. Упражнение «Негативные установки».**

Перед выполнением упражнения ведущий делает вступление: «Положительные утверждения способны повлиять на исход дела, то же характерно и для любых - даже подсознательных - негативных установок. Они проскальзывают в случайных замечаниях и высказываниях, отражающих беспомощность и безнадежность ("Я никогда не смогу рассказать ему", "Она не будет меня слушать", "Я не смогу играть на фортепиано"). Подобные установки могут закрыть перед нами многие двери. Наши случайные и непродуманные замечания - это тоже своего рода "динамичные самовнушения", незаметно, но упорно формирующие мир вокруг нас. Проблематичные ситуации быстро изменяются, как только мы чувствуем себя готовыми сознательно перестроить мышление и речь. Попробуйте следующее: "В данный момент я не знаю, как ему об этом сказать", "Похоже, что она не слышит меня", "Я пока не научился играть на фортепиано". Не нужно закрывать глаза на нынешние трудности, нужно приветствовать заложенный в них потенциал для перемен».

Инструкция. Попробуйте самостоятельно изменить негативные установки, сменив отношение к ним.

### **Негативные установки**

1. Положение безнадежно.
2. Бесполезно пытаться что-либо сделать.
3. Я никогда не смогу выполнить всю эту работу.
4. Я никогда не смогу провести отпуск так, как мне хочется.
5. Они никогда не будут меня слушаться.

### **Позитивные установки (возможные варианты)**

1. В настоящий момент положение представляется безнадежным.
2. Я не решил еще, как исправить положение.
3. Мне надо составить план, который поможет справиться с этим заданием.
4. Я сделаю все возможное, чтобы провести отпуск в соответствии со своими возможностями и желаниями.
5. Я найду такой способ общения, который поможет им услышать меня.

После выполнения упражнения ведущий делает обобщение: «Негативное отношение к жизни и безнадежность могут<sup>1</sup> казаться неизбежными, если вы уже попали под их влияние и решили, будто весь мир настроен против вас. Однако это может быть следствием лишь вашей собственной негативности. Смените ваши установки - и мир тоже изменится».

## **Часть III. Заключительная**

**Цель. Усилить позитивное эмоциональное состояние и создать условия для его поддержания вне занятий.**

Расположение участников. Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу.

Содержание

### **1. Упражнение «Свободное дыхание».**

Инструкция. Сядьте на стул. Расслабьте руки, положите их на живот в области пупка и следите за тем, чтобы они опускались и поднимались плавно и медленно - в такт дыханию. Дышите спокойно и равномерно: спокойный - раз-два-три - вдох; небольшая пауза; раз-два-три - выдох, задержка.

Необязательно дышать очень глубоко или очень медленно, главное - ритмично, а правильный ритм вы найдете сами. Делая вдох, представьте, как приятная свежесть и покой наполняют вас, проникая в ваш организм вместе с воздухом.

## **2. Упражнение «Настроение».**

Инструкция.левой рукой нарисуйте свое эмоциональное состояние в конце занятия.

## **3. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланк, оценивая свое эмоциональное состояние в данный момент (приложение 1 к занятию 1).

## **Занятие 2**

Материал.

Кисти, краски, баночки с водой; альбомные листы (по два на каждого педагога); глина; досочки под глину; салфетки (полотенца); бумага для записей; бланки тестов, заданий; карточки для педагогов (по шесть штук, размер 7x7 см); коврики; кассеты с музыкальным сопровождением.

### **Часть I. Вводная**

#### **Цель. Настроить на занятие.**

Расположение участников. Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланки, оценивая свое эмоциональное состояние в данный момент (приложение 1 к занятию 1).

#### **2. Упражнение «Мечта».**

Инструкция. Возьмите краски, кисточки и лист бумаги. Расслабьтесь.левой рукой нарисуйте свою мечту.

### **Часть II**

#### **Первый блок упражнений**

#### **Цель. Снять мышечное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги расходятся по всему залу и ложатся по одному на коврики.

Содержание

#### **1. Упражнение «Быстрое расслабление».**

Инструкция. Лягте поудобнее, закройте глаза, лежите спокойно, следите за своими мыслями. Не прогоняйте мысленных образов. Пусть они делают, что хотят. Сделав глубокий вдох, задержите дыхание, втяните живот и прижмитесь выступающими поясничными позвонками к под-стилке, на которой лежите. Зафиксируйте это положение. Сделайте выдох и полностью расслабьтесь. Немного полежите спокойно. Данное упражнение повторите трижды. Сделав глубокий вдох, задержите дыхание и, скрестив руки, обнимите себя за плечи, сжимая их как можно сильнее. Затем сделайте выдох и расслабьтесь. Руки оставьте в прежнем положении. Полежите немного. Продолжайте держать руки в положении «объятия» (если до этого вы лежали, вытянув их вдоль тела, то вернитесь к указанной позе). Согните в коленях ноги, покачайтесь из стороны в сторону. «Побаловав» себя таким образом, разомкните объятия и, продолжая лежать, почувствуйте расслабление. Согнув ноги в форме буквы «Л», похлопайте по ним снизу вверх и обратно - расслабьте мышцы. Сделав вдох, на максимальный срок задержите дыхание. После выдоха полежите в расслабленном состоянии. Повторите это три раза. Полежите немного, затем потянитесь, словно после пробуждения от сна, и, медленно открыв глаза, потихоньку сядьте.

#### **2. Упражнение «Думайте нежно».**

Инструкция. Закройте глаза, направьте внимание на напряженную мышцу. Вообразите, что она превращается в поролон или вату - становится мягкой, теплой, расслабляется. А теперь представьте горящую свечу, которую вы держите в руке. Воск тает и капля за каплей капает вам на руку. Вы ощущаете его тепло. Ваши мышцы начинают расслабляться. Чтобы расслабить мышцы лица, представьте его в виде роскошного цветка. Его лепестки, нежные и бархатистые, излучают тепло. Цветок переливается нежными красками. При каждом вдохе вы видите, как он распускается. Вы

чувствуете его благоухающий аромат. Наслаждайтесь запахом и красотой этого роскошного цветка. А теперь представьте, что образ цветка исчезает.

### **Второй блок упражнений**

#### **Цель. Снизить эмоциональное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги расходятся по залу и садятся по одному (за столами, без столов), на корточки и т.п.

Содержание.

#### **Работа с глиной**

Инструкция. Разминайте глину пальцами, ладонью, тыльной поверхностью кистей. Закройте глаза. Посидите минуту, положив руки на кусок глины. Сделайте два глубоких вдоха. Ощутите кусок глины, «подружитесь» с ним. Теперь начинайте отрывать от глины кусочки, большие и маленькие. Соедините их. Возьмите кусок и бросьте его - можно для этого открыть на минуту глаза. Сделайте это снова. Бросьте так, чтобы получился сильный шлепок. Не надо этого бояться. Закройте глаза, соберите всю глину в один кусок. Подтыкайте его пальцами, проковыряйте дыру, потом еще несколько дыр, в том числе одну сквозную. Ощупайте ее края. Соберите глину в один кусок, попробуйте нанести на ней линии, ударяя по ней; сделайте пальцами маленькие отверстия. Ощупайте их. Оторвите кусочек и сделайте змейку. Она будет становиться все тоньше и длиннее по мере того, как вы будете раскатывать глину. Оберните змейкой палец или руку. Теперь возьмите кусочек, раскатайте его между ладонями и сделайте маленький шарик. Ощупайте его, сомните снова. Возьмите обеими руками кусок глины: что вы чувствуете? Итак, мы заканчиваем работу с глиной. Можно открыть глаза.

Затем ведущий предлагает каждому педагогу письменно ответить на следующие вопросы.

Что больше всего понравилось делать с глиной? (Ощущать кусок глины в руках, отрывать кусочки, бросать, делать дырки, ощупывать их, делать змейку, оборачивать глину вокруг пальца, лепить шарик.)

О чем вы думали, когда работали с глиной?

Листы не подписываются. Ведущий зачитывает ответы всем присутствующим, чтобы каждый сравнил свои ощущения при работе с глиной с ощущениями других.

### **Третий блок упражнений**

#### **Цель. Развивать умение вступать в контакт с самим собой, вставать в позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и своей ситуации, формировать позитивное принятие себя.**

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Упражнение «Уровень счастья».**

Инструкция. Составьте список того, за что вы благодарны судьбе в настоящий момент. Проследите, чтобы в него было включено все, что стоит благодарности: солнечный день, свое здоровье, здоровье родных, жилье, пища, красота, любовь, мир.

После того как все выполнят задание, ведущий выясняет, кто из педагогов нашел 10 обстоятельств, за которые можно быть благодарным судьбе; кто пять; кто ни одного. Ведущий обобщает: «Хотелось бы напомнить историю о двух людях, которым показали стакан воды. Один сказал; "Он наполовину полон, и я благодарен за это". Другой сказал: "Он наполовину пуст, и я чувствую себя обманутым". Разница между этими людьми не в том, что они имеют, а в их отношении к тому, что они имеют. Люди, владеющие искусством благодарности, физически и эмоционально более благополучны, чем "обманутые" люди, чьи стаканы всегда наполовину пусты».

#### **3. Упражнение «Фантазии».**

Каждому дают по шесть небольших пронумерованных листков бумаги. Фамилии не подписываются.

Инструкция. Необходимо ответить на следующие вопросы. Нумерация каждого листка должна соответствовать номеру вопроса.

1. Если бы вы могли перевоплотиться в животное, то в какое? Почему именно в это?
2. Если бы вы могли на недельку поменяться с кем-либо местами, то кого бы (из присутствующих здесь, ваших родственников, знакомых) вы для этого выбрали? Почему?
3. Если бы добрая фея обещала исполнить три ваших желания, что бы вы пожелали?
4. Если бы вы были три дня невидимы, как бы вы этим воспользовались?

5. Если бы вы обладали способностью читать мысли другого человека, кого бы (из присутствующих здесь, ваших родственников, знакомых) вы для этого выбрали?

6. Если бы вы могли чудесным образом переместиться в любое место на Земле или даже во Вселенной либо в другую эпоху, то куда бы вы предпочли отправиться?

После выполнения упражнения ответы зачитываются.

### **Часть III. Заключительная**

**Цель. Усилить позитивное эмоциональное состояние и создать условия для его поддержания вне занятий.**

Расположение участников Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Упражнение «Передышка».**

Инструкция. Сядьте поудобней. Закройте глаза. Две-три минуты дышите спокойно и глубоко. Постарайтесь ни о чем не думать. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Представьте: когда вы наслаждаетесь этим глубоким неторопливым дыханием, все ваши беспокойства и неприятности улечиваются.

#### **2. Упражнение «Настроение».**

Инструкция. Нарисуйте свое эмоциональное состояние в конце занятия.

#### **3. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланки, оценивая свое эмоциональное состояние на данный момент (приложение 1 к занятию 1).

## **Занятие 3**

Материал. Кисти, краски, баночки с водой; альбомные листы (по два на каждого педагога); бумага для записей; цветные карандаши; коврики; кассеты с музыкальным сопровождением.

### **Часть I. Вводная**

**Цель. Настроить на занятие.**

Расположение участников. Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланки, оценивая свое эмоциональное состояние в данный момент (приложение 1 к занятию 1).

#### **2. Упражнение «Индивидуальное рисование».**

Информация для ведущего, Участники группы не должны испытывать недостатка в бумаге, карандашах и т.п. Каждый находит место, где он может остаться наедине с собой. Минуты две собирается с мыслями, прислушивается к своим чувствам. Ему не надо думать о художественной стороне предстоящей работы. Пусть он просто возьмет карандаш и начнет рисовать в цвете. Задача - символически изобразить свое состояние на подъеме или в упадке. Пусть каждый рисует только то, что придет ему в голову. Когда все закончат рисование, могут обменяться впечатлениями о своих и чужих работах, не давая им оценок. Возможно, кто-нибудь расскажет о том, как рисунки отражают его чувства. Для разнообразия можно пользоваться не только карандашами, но и мелом, красками или глиной. Главное - доверять своим чувствам и пытаться найти в своих рисунках значимую информацию о себе. Это упражнение используется с целью разбудить фантазию и в образах отразить внутреннее состояние.

### **Часть II**

**Первый блок упражнений**

**Цель. Снять мышечное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные полукругом,

Содержание

#### **1. Таблица «Предупреждающие сигналы» (приложение).**

Педагоги самостоятельно оценивают наибольшую выраженность своих телесных реакций при раздражении. По окончании всего цикла практических занятий отмечают в таблице наиболее эффективные для себя способы регуляции телесных реакций.

#### **2. Упражнение «Маска релаксации».**

Инструкция, Надевая «маску релаксации», расслабьте мышцы лба и бровей, верхние веки спокойно

опустите, смотрите на переносицу. Язык должен стать мягким, его кончик находится у корней верхних зубов. Губы полуоткрыты, зубы не соприкасаются друг с другом.

### **3. Упражнение «Релаксационный тренинг».**

Инструкция. Лягте. Закройте глаза. Сделайте два-три глубоких вдоха, обращая внимание на то, как воздух наполняет легкие до самой диафрагмы. Вытяните правую руку и сожмите пальцы в кулак. Почувствуйте в нем напряжение. Через 5-10 секунд расслабьте руку. Разожмите пальцы и почувствуйте, как напряжение уходит, уступая место чувству расслабленности и комфорта. Сосредоточьтесь на различиях между напряжением и релаксацией. Через 15-20 секунд сожмите правую руку в кулак, испытывайте чувство напряжения в течение 5-10 секунд и опять разожмите пальцы. Почувствуйте тепло и расслабленность в руке. Через 15-20 секунд повторите всю процедуру левой рукой. Старайтесь сосредоточиться только на тех группах мышц, которые вы напрягаете и расслабляете, и не напрягайте при этом остальные мышцы. Используйте имеющееся у вас время для выполнения таких же циклов напряжения/расслабления со следующими группами мышц (указаны действия, необходимые для напряжения): руки - сгибайте, чтобы напрягать бицепсы, и разгибайте, чтобы напрягать трицепсы; плечи - поочередно сжимайте и распрямляйте; шея - наклоняйте голову вперед, пока подбородок не упрется в грудь; рот - открывайте как можно шире; язык - подавливайте им на небо; глаза - крепко зажмуривайте; лоб - поднимайте брови как можно выше; спина - прогибайте ее, выпячивая грудь (будьте осторожны, если спина у вас не в порядке!); ягодицы - сокращайте ягодичные мышцы; живот - втягивайте к позвоночнику; икры - прижимайте пальцы ног к верху обуви.

Добиваясь расслабления определенной группы мышц, убеждайтесь в том, что оно полное. Закончив упражнение, сделайте два-три глубоких вдоха и почувствуйте, как расслабление расходится по всему телу - от рук до плеч и далее - к груди, туловищу, ногам.

## **Второй блок упражнений**

### **Цель. Снизить эмоциональное напряжение.**

Расположение участников. Педагоги выполняют упражнения лежа.

Содержание

#### **1. Упражнение с использованием техники визуализации.**

Инструкция. Закройте глаза. Представьте, что все свои неприятности вы упаковали в мешок и положили в вагон. Поезд поехал и увез все ваши несчастья. Представьте, что ваше эмоциональное напряжение - это туго натянутый шар. Огромный шар. Он буквально распирает вас изнутри. Проткните шар иголкой - он лопнет. С ним вместе «лопнут» и ваше напряжение, ваше отчаяние.

#### **2. Упражнение на расслабление.**

Инструкция. Расслабьте глаза. Позвольте им стать настолько тяжелыми и расслабленными, как будто они не в состоянии раскрыться. Обратите внимание на это ощущение. Позвольте ему распространиться по вашему телу. Ощутите тяжесть и расслабленность всех частей тела. Направьте внимание на свое сознание. Отпустите его на свободу разрешите колыхаться, подобно поплавку на водной глади. А теперь вспомните такой момент в вашей жизни, когда вы чувствовали спокойствие и комфорт. В конце ведущий говорит: «Образ уходит, и мы возвращаемся в свое привычное состояние».

## **Третий блок упражнений**

### **Цель. Развивать умение вставать в позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и своей ситуации, формировать позитивное принятие себя.**

Расположение участников. Педагоги садятся на стулья, расположенные по всему залу.

Содержание

#### **1. Упражнение «Исследование Я-концепции».**

Инструкция. Задайте себе вопрос «Кто я?» и запишите десять первых пришедших в голову ответов. Затем ответьте на этот же вопрос устами одного из ваших близких (матери или отца, мужа или брата). А что бы рассказали о вас ваш лучший друг и подруга? Сопоставьте три группы ответов: в чем сходство? В чем различие? Проанализируйте себя в общении с другими людьми, постарайтесь понять; в чем состоят их ожидания? Соответствуете ли вы им? В какой степени их восприятие объективно, в какой - определяется их особенностями? Справедливы ли ваши представления? Проверьте это в реальном общении с ними.

В конце ведущий делает обобщение: «Цель этого упражнения - показать возможность самоисследования и расширения представления о себе путем сопоставления различных точек зрения на себя. Обратите внимание на то, устойчивы ли ваши представления».

## **2. Упражнение «Избавление от самокритики».**

Перед выполнением упражнения ведущий говорит: «Есть люди, которые постоянно анализируют свое поведение с точки зрения его неудачности, неэффективности (А почему я не сделал вот так? Я должен был ему ответить так-то и так-то. Что я натворил?!). Эти и подобные им самоукоряющие вопросы порождают чувство вины, что приводит к еще большему "самобичеванию". Человек оказывается в капкане самообвинений, превращается в эдакого "мученика самокритики". Спаситься от этого необходимо и возможно.

Инструкция. Воспользуйтесь следующим приемом. Возьмите чистый лист бумаги и составьте перечень наиболее ценных своих качеств. Например, я хороший специалист. Меня уважают коллеги. Я прекрасно готовлю. Я кое-чего достиг в жизни. Я признаю свои ошибки. В некоторых сферах я очень способен (например, умею выращивать на даче хороший урожай). Я стараюсь быть добрым. Я культурно развит. Затем положите этот листок в записную книжку и, когда вас начнет мучить самокритика, доставайте и прочитайте ваши записи.

## **Часть III. Заключительная**

**Цель. Усилить позитивное эмоциональное состояние и создать условия для его поддержания вне занятий.**

Расположение участников. Педагоги по одному садятся за столы, расположенные по всему залу,

Содержание

### **1. «Упражнение на релаксацию».**

Инструкция. Займите удобное положение, выпрямите спину. Закройте глаза. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Воздух сначала заполняет брюшную полость, а затем вашу грудную клетку и легкие. Сделайте полный вдох, потом несколько легких выдохов. Теперь спокойно, без специальных усилий сделайте полный вдох. Обратите внимание, какие части тела соприкасаются со стулом. Теми частями тела, которые поддерживаются стулом, постарайтесь ощутить эту поддержку немного сильнее. Вообразите, что стул приподнимается, чтобы поддержать вас. Расслабьте мышцы, с помощью которых вы сами поддерживаете себя.

### **2. Упражнение «Настроение».**

Инструкция.левой рукой нарисуйте свое эмоциональное состояние в конце занятия.

### **3. Тест «Самооценка эмоционального состояния».**

Педагоги заполняют бланки, оценивая свое эмоциональное состояние в данный момент (приложение 1 к занятию 1).

## **Приложение**

Предупреждающие сигналы

Отметьте в таблице те симптомы, которые свойственны Вам в момент раздражения. Оцените степень их проявления по десятибалльной шкале и поставьте соответствующий балл. Добавьте неуказанные симптомы.

1. Голова сдавлена.
2. Вены на висках начинают пульсировать.
3. Кажется, что голова чем-то связана.
4. Уши горят.
5. Горло сдавлено или пересыхает.
6. Челюсти стиснуты, либо зубы стучат.
7. Сердце ускоренно бьется.
8. Стеснение в груди.
9. Желудок сжат, или в нем пустота.
10. Плечи как бы связаны.
11. Кулаки сжаты, ладони потеют.
12. Болит поясница.
13. Икры сводит.
14. Пальцы ног сводит.



## УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ВЫГОРАНИЯ

### Вернуть свою энергию

Это короткое упражнение бывает удивительно действенным, когда мы вкладываемся в кого-то или во что-то, так что наша энергия, личность или сила "заперты" где-то вне нас. Если вы читаете эту книгу в общественном месте, стоит подождать, пока возникнет возможность уединиться, потому что в первый раз вид у вас будет довольно странный. Потом вы научитесь делать это упражнение незаметно для окружающих.

☺ Представьте человека или предмет, в который вы слишком вкладываетесь. Вообразите свою энергию в виде лучей или, если использовать мой любимый образ, в виде тонких макаронин, выходящих из отверстия у вас в макушке. Концы макаронин застряли в этом человеке или предмете.

☺ Когда картина станет отчетливой, возьмитесь руками за концы макаронин (не воображаемыми руками, а настоящими) и медленно подтягивайте их к своей голове, а потом запикивайте внутрь через дырку в макушке. Потом, вдыхая, втяните их глубже. Если нужно, сделайте это несколько раз. Попробуйте повторить упражнение, представляя, что лучи выходят у вас из сердца или из живота. Если у вас такое чувство, будто почва уходит из-под ног, подтяните энергию к себе и вберете через ступни. Подышите, потом отдохните.

☺ Что вы чувствуете? Как теперь выглядит ваш объект? Если упражнение получилось, вы обнаружите, что он уменьшился и находится дальше от вас, а вы чувствуете, что стали больше и сильнее.

☺ Иногда на этом этапе люди начинают жалеть воображаемого человека, который выглядит слабым, и хотят вернуть ему силу и энергию. Вот что я вам на это скажу, перефразируя строки из стихотворения Халиля Гибрана, посвященного детям: "Отдавайте им любовь, но не силу. Им достаточно своей силы". Другим людям вредно питаться нашей энергией, а нам вредно быть к ним привязанными. Пока наша энергия "заперта" в ком-то другом, ни он, ни мы не свободны.

### Взрослый и ребенок

Когда вы находитесь в тисках страха или других чувств, которые не совсем понятны вам и от которых не можете избавиться, и ваши решения определяются этими "детскими" чувствами, попробуйте сделать маленькое упражнение, короткое, но очень действенное.

☺ Представьте себя ребенком, который ощущает нечто сходное с тем, что вы чувствуете сейчас. Даже если картина получится не похожей на подлинное воспоминание, она будет образно связана с тем, что вы чувствуете.

☺ Теперь смотрите на ребенка и отмечайте, что с ним происходит. Что для него трудно, что его пугает или огорчает? Скажите ему: "Знаю, тебе трудно, но я тебя люблю и постараюсь помочь", пошлите ему свою любовь и мысленно обнимите.

☺ Узнав ребенка и выразив ему свою любовь, продолжая ощущать его в своих объятиях, вернитесь и скажите себе: "Теперь я взрослый, как же мне вести себя в этой ситуации?" Посмотрите, что получится.

### История и образ вашего сгорания

☺ Запишите все, что наводит вас на мысль, будто сгорание имеет к вам отношение. Попробуйте оформить это в форме рассказа от третьего лица или в виде письма, адресованного реальному или вымышленному человеку, который вас понимает и любит. Можно написать себе

письмо от человека, который вас понимает и любит и хочет сообщить вам о том, что заметил. Или просто начните со слов: "Господи, хочу рассказать о себе и о сгорании", и посмотрите, что напутится дальше.

☺ Напишите обо всех переменах в своей жизни; о решающих моментах, с которыми пришлось столкнуться; о вкладах, которые вы боялись потерять; о том, как пренебрегали своим благополучием; о вопросах, в которых не были честны с собой. Перечислите любые возможные симптомы сгорания, в том числе и те, которые могут не иметь к нему никакого отношения, но проявились подозрительно близко к периоду стресса, противоречий и разочарований.

☺ Посидите спокойно (глаза можно закрыть) и попросите показать вам образ: животное, растение или какой-нибудь предмет — символ вашего сгорания. Что бы ни возникло, внимательно рассмотрите его. Потом "станьте" этим образом: используя дыхание, войдите в него. Как вы чувствуете себя в этой роли — физически, психически, эмоционально и духовно? Что с вами происходит? Что привело к нынешней ситуации? Чего вы действительно хотите?

☺ Теперь возьмите краски и, продолжая сосредоточиваться на образе, начинайте делать мазки. Не пытайтесь нарисовать картину, если только она не появится сама. Просто выберите краски, которые кажутся вам подходящими, и доверьтесь своим пальцам. Закончив, напишите что-нибудь на этом же листе.

☺ Подумайте о том, что проявилось на картине, и о том, какие чувства это у вас вызывает.

### Перепутья

☺ Вообразите, что вы стоите на перепутье. Если есть возможность, встаньте и проделайте это упражнение во время ходьбы. Если нет, выполните ЭТО в воображении, призвав на помощь звук, цвет, текстуру, запахи. Положите рядом рассказ и картину - голос правды. Подумайте о том, что привело вас сюда.

☺ Перед вами два пути. На одном указатель — "Знакомый путь, возврат к старому", а на другом — "Незнакомый путь, ведет к Радикальному Исцелению".

☺ Идите по тому пути, который покажется вам более привлекательным. Что вы видите, чувствуете, переживаете? Как вы идете — вприпрыжку, или еле ползете, или еще как-нибудь? На ходу произносите шепотом все, что придет на ум.

☺ Через какое-то время остановитесь и скажите: "Вот уже пять лет. как я иду по этому пути. Что происходит сейчас? Продолжайте отвечать себе шепотом.

☺ Обернитесь и посмотрите на перепутье, где стояли раньше. Что бы вы сказали человеку, который там находился, если бы смогли?

☺ Теперь вернитесь на перепутье, выберите другой путь и сделайте то же самое.

☺ Взлетите вверх и киньте взгляд с высоты. Вас могут ожидать кое-какие сюрпризы.

☺ Теперь вернитесь на перепутье. Дайте этим путям имена или символы, которые бы отражали ваше личное их восприятие.

☺ Какой из них выберете вы? Очень медленно пройдите три шага по этому пути и постарайтесь понять, что означает каждый шаг. Делая шаг, позвольте прийти на ум любому слову или образу.

☺ Обдумайте, что все это для вас значит.



