

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СТРЕССА в профессиональной деятельности педагога



Ольга Анатольевна Семиздрова,
*заведующая кафедрой управления, экономики и права
Челябинского института переподготовки и повышения
квалификации работников образования, профессор,
кандидат психологических наук*

**Работа педагога и руководителя школы относится к профессиям с высокой степенью стрессогенности. Что вызывает стресс на рабочем месте и как предупредить его разрушающее воздействие на организм профессионала?
Об этом — предлагаемая статья.**

- *стресс* ● *профессиональная деятельность* ● *стресс-факторы*
- *саморегуляция* ● *совладающее поведение*

В современном лихорадочном мире много говорят о стрессе, связанном со сложными условиями труда, с загрязнением окружающей среды, военными конфликтами, выходом на пенсию, семейными проблемами, смертью родственников. К понятию «стресс» все уже привыкли, но забыли, что оно означает не просто состояние постоянного психоэмоционального напряжения, а довольно серьёзные изменения в организме, и что, как это ни печально, иногда на работе умирают не только в переносном, но и в буквальном смысле слова. Во многих западных странах каждый пятый человек на разных этапах жизни обращается за медицинской помощью в связи с нервными заболеваниями. Годами люди

могут не обращать внимания на явные признаки стрессового состояния и постепенно «сгорают на работе».

В окружающем мире существует большое число раздражителей. Уточним, что саму по себе высоконапряжённую работу, так же как дорожные пробки, низкий уровень заработной платы или совокупность этих или любых других факторов стрессом назвать нельзя. Большинство современных стрессов носят скорее психологический, чем физический характер. Несогласие с коллегой по работе, неудовлетворительное исполнение работы, неприятный разговор с близким человеком вызывают такую же физическую реакцию, что и конфронтация с врагом или попытка попасть в маршрутное такси в час пик. Стресс — это реакция человека на события, которая меняет его биохимию и может нарушить работу всех органов

и тканей. Длительное воздействие стресса может увеличить уровень холестерина в крови, снизить защитную реакцию организма, увеличить риск развития онкологических заболеваний, гипертонической и язвенной болезни, ишемической болезни сердца, а также простудных и вирусных заболеваний, мигрени, болей в пояснице. Первые и достаточно частые проявления стресса — раздражительность, усталость, утомляемость, общая слабость. Обычно люди замечают те стрессы, которые отрицательно сказываются на них. Фактически стресс служит мотивацией для личностного изменения, роста. И лишь когда люди игнорируют предупредительные сигналы организма, стресс становится угрозой здоровью и, следовательно, жизни.

Стресс и профессиональная деятельность педагога

Условно все стрессы можно разделить на три группы. К первой относятся стрессы физиологические, без которых мы не можем существовать (приём пищи, реакция на холод, жару и т.д.). Вторая группа — это стрессы, отвечающие за развитие личности, характера. Благодаря им приобретаются жизненный опыт, мудрость. В третью группу входят стрессы, разрушающие психику человека и приводящие к депрессии. Осознание воздействия различных факторов на организм и эмоциональное состояние помогают научиться принимать многие проблемы без усугубления этого воздействия на психику. Кроме того, понять степень его значимости и как с ним справиться. Главное — это не убежать от проблем, а решать их, поскольку бегство не всегда приводит к положительному исходу. В некоторых случаях оно лишь усугубляет ситуацию, что впоследствии заставляет чувствовать человека ещё более угнетённо. Отдельные стрессы помогают человеку бороться с комплексами (страх общения, страх говорить перед большой аудиторией и т.д.), создают возможность понять, как себя вести в той или иной ситуации. В целом жизнь — это большой стресс, состоящий из огромного числа более маленьких. И те, кто решают проблемы, впоследствии учатся лавировать в большом объёме всевозможных стрессовых ситуаций.

Профессиональная деятельность педагога — один из наиболее напряжённых (в психологиче-

ском плане) видов социальной деятельности. Труд учителя входит в группу профессий с большим числом стресс-факторов, что, в свою очередь, предъявляет повышенные требования к такой её интегральной характеристике, как стрессоустойчивость. Более того, изучение стрессоустойчивости в этом виде деятельности приобретает в настоящее время особую значимость в связи с её всевозрастающим стрессогенным характером — ломкой социальных стереотипов, социальным заказом на воспитание молодого поколения с учётом новых стратегий развития общества, возрастающей конкуренцией, усиливающимся расслоением общества. Важно учитывать в полной мере это обстоятельство, поскольку именно учитель в первую очередь отвечает за организацию комфортной образовательной среды, делает на практике эту среду благоприятной для обучения школьников.

По данным НИИ медицины труда, к неврозам, связанным с их профессиональной деятельностью, склонны около 60% учителей.

По данным опроса, руководители образовательных учреждений в качестве стрессогенных факторов выделяют: перегрузки (93%), конфликтные ситуации (89%), частые проверки вышестоящих организаций (87%), предъявление противоречивых требований (67%), нововведения и частые изменения в образовательных программах (53%), неудовлетворённость социальным статусом (52%).

Стрессогенные факторы можно условно объединить в несколько групп. Рассмотрим их более подробно.

Стрессоустойчивость и условия труда

Стрессогенные факторы, зависящие от условий труда:

- перегрузки работой в целом;
- различные финансовые затруднения;

- загруженность работой и отсутствие свободного времени;
- быстрое переключение на работу по-новому;
- отсутствие стимулов для качественной работы;
- перегрузка деятельностью вне сферы прямых обязанностей.

Остановимся подробнее на факторе отсутствия свободного времени. Работа в постоянном цейтноте вызывает стресс, приводит к хроническому переутомлению, быстрому износу квалифицированных сотрудников, синдрому «выгорания», разладу семейных отношений, профзаболеваниям, заболеваниям сердечно-сосудистой системы, язвенной болезни и другим не менее «приятным» последствиям. Хроническое переутомление в первую очередь проявляется в нарушениях сна и в стабильном снижении работоспособности. При этом сотрудник хотел бы работать больше и эффективнее, но физически не может этого сделать — не хватает энергии. Люди, страдающие хроническим переутомлением, сначала с трудом встают по утрам, потом даже после хорошего продолжительного сна чувствуют усталость — она у них не проходит и становится преобладающим состоянием, потом может наступить бессонница. Если вовремя не заняться восстановлением и изменением подхода к использованию рабочего времени — наступает черёд профзаболеваний. Педагог ежедневно затрачивает довольно много душевной, эмоциональной энергии, а в сочетании со стрессом, вызванным неправильной организацией труда, в какой-то момент профессионал понимает, что у него больше «нет эмоций», его ничего не интересует, ему нечего дать людям, пропала харизма и работать по специальности не может — профессионально не пригоден.

Процесс управления временем не требует сверхусилий. Чтобы понять, на что вы тратите рабочее время, и как его можно оптимизировать — проведите небольшой самоанализ — можно использовать различные методики (например, «Фотографию рабочей недели» (ФРН)). Эта методика включает

ежедневный учёт (запись) всех дел за неделю: 1) опишите как можно более подробно рабочий день с указанием начала и окончания того или иного дела; 2) разнесите выполняемые действия по группам и присвойте им коды по каждому основанию классификации (в зависимости от должности, функциональных обязанностей, специфики деятельности основания для разнесения (классификации) могут быть самыми разными) а) классификация по выполняемым функциям; б) эффективность потраченного времени; в) деятельность по объекту приложения); 3) подсчитайте количество времени, потраченного на каждый код, а затем оцените, являются ли полученные показатели удовлетворительными, оптимальными. Анализ ФРН показывает, сколько и на что уходит времени. Соответственно можно увидеть «провисающие» функции и функции, на которые уходит слишком много времени. После того как становится понятно, какая и как долго работа выполняется, можно приступить к оптимизации (сокращению затрат рабочего времени). Первый шаг в оптимизации — разделение работы на направления и постановка целей по каждому из них: если вам не понятно, зачем вы работаете и чего в результате должны достичь, то, естественно, усилия будут хаотичны. Отсутствие чёткой цели лишает возможности расставлять приоритеты и заставляет «идти на ощупь» и «действовать наобум». По каждому из этих направлений сначала сформулируйте основные цели (зачем мы работаем по этому направлению? чего хотим достичь?), затем переведите их в задачи (что нужно сделать, чтобы этих целей достичь?) и составьте план по решению поставленных задач на разные периоды времени.

Одна из задач руководителей — постановка цели перед всей организацией и перед собой лично, а посоветоваться часто не с кем. В этом случае может помочь как беседа с ближайшим окружением, так и работа по постановке целей с консультантами и коучами.

При этом коуч больше ориентирован на развитие личной эффективности руководителя, а консультант может помочь и с глобальными вопросами.

Наиболее часто совершаемые ошибки при постановке целей — это отсутствие в формулировке (а значит, и в сознании) временных рамок и критериев успешности выполнения. Ещё один важный критерий — выполнимость целей. Сколь хорошо ни была бы сформулирована цель, однако если она не выполнима, то никакого результата не будет. Кроме того, цель должна быть сформулирована в глагольной форме: «сделать то-то и то-то». Для постановки целей используйте методику SMART: она помогает запомнить критерии, которым должна соответствовать правильно сформулированная цель, и сверяться с ними в случае затруднений. Согласно SMART цели должны быть:

- Конкретными (Specific).
- Измеримыми (Measurable).
- Достижимыми (Achievable).
- Насущными (Relevant).
- Определёнными во времени (Timed/Timed-bound).

Когда цели сформулированы приступайте к составлению плана. Планируя работу, прописывайте временные рамки, желаемый результат и критерии его оценки. После написания общего плана действий можно планировать на год, квартал, месяц, неделю и на день. Далее придерживайтесь плана и не идите на компромисс с собственной совестью, ленью, нежеланием. Хороший план должен содержать не только список намеченных дел, но и сроки их выполнения, оптимизировать рабочее время и усилия на выполнение разных видов деятельности. Для этого однотипные задачи группируйте (чтобы не было постоянных перескоков с одной деятельности на другую), расставляйте приоритеты.

Если план не выполняется, то можно посмотреть, почему это происходит и что следует изменить. На решение этой задачи направлены вопросы: что делалось, когда по плану должно было выполняться запланированное дело? Что помешало выполнению плана? Каким образом это можно исправить? Что упущено? Можно выделить несколько основных принципов пла-

нирования: план должен быть как можно более подробным (в пределах разумного) и обязательно конкретным; однотипные задачи должны быть сгруппированы вместе; рабочий день можно поделить на этапы: в соответствии с кривой работоспособности или в соответствии с индивидуальными биологическими (циркадными) ритмами человека. Наиболее эффективным рабочим временем считаются периоды с 10:30 до 12:30 и с 14:30 до 17:30 при рабочем дне с 9.30 до 18.30 с перерывом на обед с 13:00 до 14:00. В случае же, когда начало и конец рабочего дня «плавающие», в работе могут быть перерывы, разъезды, переговоры и каждый день сильно отличается от предыдущего по задачам, которые нужно выполнять, в этом случае эффективнее в планировании времени опираться на индивидуальные ритмы. Например, если вам легче работать в первой половине дня постарайтесь самые важные и сложные дела выполнить до обеда.

Снижение степени стрессогенности условий труда возможно и благодаря эффективной системе стимулирования. Стимулы являются инструментами, вызывающими действие определённых мотивов. В качестве стимулов могут быть какие-то предметы, действия других людей, носители обязательств и возможностей, всё то, что может быть предложено человеку в качестве компенсации за его действия, или того, что он хотел бы приобрести в результате определённых действий. Человек реагирует на многие стимулы несознательно. В ряде случаев его реакция может и не поддаваться сознательному контролю. Реакция на разные стимулы неодинакова у различных людей. Отсюда стимулы не имеют абсолютного значения, если люди не способны реагировать на них. Так, в условиях сильной инфляции заработная плата, деньги во многом утрачивают роль стимулов и уже ограниченно используются в рамках управления людьми.

Большая часть педагогов особенно ценным для себя считают общение с людьми (мотив, особенно характерный для женщин). Осознание возможности приносить людям пользу отмечают 48% педагогов — этот мотив поставлен на второе место по привлекательности педагогической работы. Чуть меньшее число преподавателей считают продолжительный отпуск в летнее время привлекательной стороной профессии. Более трети называют в качестве преимущества творческий характер педагогической профессии. Почти четвертую часть педагогических работников привлекает её интеллектуальный характер. Работать педагогом и за счёт этого развивать способности считают преимуществом 22% респондентов. Пятая часть получают удовлетворение от труда именно в педагогической области. Каждого седьмого педагога радует в профессии возможность иметь гибкий график работы.

Личностные качества работников и стресс

Вторая группа стрессогенных факторов — это факторы, зависящие от личных качеств работника:

- боязнь администрации;
- чувство чрезмерно высокой ответственности за результаты труда;
- ошибки в общении с коллегами и администрацией;
- возбудимость как доминирующая черта характера;
- изолированная позиция в коллективе;
- нехватка знаний по технологии профессиональной деятельности;
- нехватка времени вследствие плохой самоорганизации.

Выстраивание отношений в коллективе на принципах «сотрудничества» требует определённых временных, организационных и эмоциональных затрат со стороны администрации. Вместе с тем это наиболее эффективный путь предупреждения «боязни администрации». Нехватка знаний по технологиям про-

фессиональной деятельности легко устранить посредством обучения. В современных условиях педагоги и руководители имеют возможность повышать квалификацию, как в очной, так и в заочной, дистанционной форме. Рынок образовательных услуг предлагает множество семинаров, тренингов, лекций по отдельным темам. Через обучение преодолеваются и ошибки в общении с коллегами и, как следствие, изолированная позиция в коллективе.

Чувство чрезмерно высокой ответственности и возбудимость — приобретаемые черты характера, в том числе могут рассматриваться и как профессиональные деформации педагога. Осознание этого и освоение приёмов саморегуляции способствуют снижению влияния этих стрессогенных факторов.

Управленческие причины стресса

Стрессогенные факторы, обусловленные управленческими причинами:

- конфликты с администрацией по причинам её низкой управленческой культуры;
- неадекватная оценка администрацией профессионального труда работников;
- унижение перед коллективом;
- недоверие руководителя к возможностям и способностям работника;
- оскорбления со стороны администрации отдельных работников;
- проблемы, связанные с аттестацией профессионализма работников;
- слабые знания руководителем индивидуальных особенностей работника.

Современные изменения в содержании образования, направленные на повышение эффективности образовательного процесса, качества преподавания, влекут за собой и изменения в системе оценивания труда педагогов. При оценивании труда педагогов предлагается использование интегрального подхода к оценке, когда в ней учитывается не только качество успеваемости учащихся, но и сам процесс, а точнее, динамика изменения результатов, при сравнении

предыдущих и новых результатов деятельности одного и того же учителя. Качество знаний учащихся зависит от качества урока, от его эффективности. Объективная оценка труда учителя на уроке складывается из уровня учебного занятия, на котором используются современные технологии обучения, создана комфортная атмосфера и для учащихся, и для учителя, оценки знаний, полученные на уроке учащимися. Важную роль при оценивании играет сформированность и развитие компетенций педагога, которые служат показателями качества образования. Они позволяют определить, какие методы и технологии применяет педагог в соответствии с целями, содержанием, условиями, объектами образовательного процесса, какие взаимоотношения складываются между участниками образовательного процесса, личностные и общественные цели, способность справляться с современными и прогнозируемыми ситуациями, то есть охватывают весь спектр профессиональной деятельности педагогов. Анкетирование учащихся и родителей позволяет учитывать мнение общественности в оценке труда учителя и сделать её более объективной. Современные информационные технологии позволяют находить новые возможности в образовании, создавать новые образовательные продукты, анализировать, проектировать и оценивать образовательный процесс и, наконец, экономить время. Используя в совокупности предложенные подходы к оцениванию, нельзя забывать, что для объективного оценивания необходимо выработать и соблюдать требования к оценке труда педагога.

Кроме того, индивидуальный подход во взаимодействии руководителя с педагогами способствует снижению уровня стрессогенности ситуации на рабочем месте. Индивидуальный подход к учителю способствует раскрытию потенциальных возможностей индивида, его способностей, проявлению учителем творческого подхода к работе. Посещение урока и его анализ — важнейшее и эффективное средство индивидуальной методической работы руководителя с учителем. Роль руководителя здесь вижу в оказании помощи учителям найти себя в работе, в создании для них необходимых условий, обеспечении стимулирования к формированию индивидуального стиля работы. Управлять процессом творчества учителя можно, как создавая модели разнообразных творческих решений, так и наиболее благоприятные условия,

психологическую атмосферу, стимулирующую личность.

Создание оптимальных подходов к педагогу возможно на основе психодиагностики. Сущность социально-психологических методов состоит в воздействии на работника с помощью логических и психологических приёмов с тем, чтобы задание превратилось в потребность его деятельности. Поэтому руководству школы необходимо изучать индивидуальные особенности подчинённых, их отношение к работе, активность, жизненный тонус. В получении и обработке такой информации может оказать помощь школьный психолог.

Особого внимания со стороны администрации, педагогического коллектива требует начинающий учитель. Как бы ни были важны для молодого учителя в профессиональном и человеческом плане проблемы адаптации, ему важно помнить, что объект его труда — специфический — ученики. От характера вхождения в профессию зависит благополучие нескольких поколений учеников. Руководство профессиональным ростом начинающего учителя, формирование личной творческой индивидуальности в педагогической деятельности, имеют большое значение для педагогического коллектива, так как создают предпосылки к объединению всех его членов, созданию единой педагогической платформы, к повышению творческого потенциала педагогов и развитию учащихся. Обретение педагогом собственного стиля общения с детьми и коллегами — процесс сложный, тесно связанный с формированием творческой, педагогической индивидуальности в целом.

Межличностное общение и специфические стресс-факторы в работе педагогов

Следующая группа стрессогенных факторов — факторы, обусловленные межличностным общением с коллегами:

- оскорбления со стороны коллег;
- негативные проявления в оценке деятельности и личностных качеств со стороны партнёров по работе;
- позиция «отвергаемых» в коллективе;
- группировки в коллективе;
- психофизиологическая несовместимость, безотчётность, неприязнь.

Проведение мероприятий, направленных на сплочение коллектива (корпоративное обучение, корпоративные праздники, сохранение традиций в коллективе, тренинги на сплочение коллектива) способствуют эффективному преодолению стресса в ситуациях межличностного общения.

Профессиональная деятельность педагогов относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь детей. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе взаимодействия с детьми и родителями, личная незащищённость и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье педагога.

Дополнительные, специфические стресс-факторы, характеризующие именно педагогическую деятельность:

- конфликтные ситуации педагога с учащимися;
- подготовка к показательным мероприятиям;
- неудачи в работе;
- плохое поведение учащихся на уроке;
- конфликтные ситуации педагога с родителями;
- безответственное отношение учащихся к учёбе;
- плохая подготовка домашнего задания;
- нецензурная брань и лень учащихся;
- некомфортные условия труда;
- смена видов деятельности.

Большинство факторов этой группы относится к ситуациям педагогического общения учителя с учащимися. Повышение уровня профессионального мастерства, гуманизация отношений — возможные пути преодоления

стресса в этом случае. Достаточно субъективна позиция «неудачи в работе». При склонности педагогов к чрезмерному чувству ответственности за результаты труда, высоких требованиях к себе и другим, отсутствии чётких, относительно стабильных критериев оценки результатов труда переживание неудачи в работе может стать не только фактором стресса, но и фактором развития «эмоционального выгорания». Развитие уверенности в себе, ситуации успеха позволяют предупреждать эмоциональное неблагополучие педагога и, как следствие, способствуют повышению эффективности профессиональной деятельности. В педагогическом коллективе возможно создание системы работы по сохранению психологического здоровья педагогов, включающей, например, дискуссии; работу круглого стола; обучение навыкам саморегуляции, позитивного самовосприятия; упражнения в использовании игр-формул для развития уверенности в себе спокойствия, снятия усталости и восстановления работоспособности.

Стресс и приёмы совладающего поведения

Психическое здоровье — это не отсутствие конфликтов, фрустраций, проблем — оно означает скорее активность механизмов личностной саморегуляции, обеспечивающих полноценное человеческое функционирование. Почти невозможно контролировать каждую стрессовую ситуацию в жизни, но можно контролировать многие реакции на стресс. Естественно, что это тяжело, но возможно. Таким образом, основной принцип борьбы со стрессами — постоянный самоконтроль.

Можно выделить следующие способы ситуативной саморегуляции:

- Самоубеждение, самоприказы, вызывающие спокойное состояние, самовнушение спокойствия и выдержки, необходимо для работы настроения: «Сегодня я совершенно спокоен» и т.д.

- Самоконтроль эмоционального состояния по внешним выражениям эмоций: мимике, пантомимике, соматике, характеру речи, наличию мышечного напряжения, повышенной частоты дыхания. Контролировать внешнее выражение эмоций можно с помощью «запуска» вопросов самоконтроля: «Как выглядит моё лицо?», «Не скован ли я?», «Не сжаты ли мои зубы?», «Как я сижу (стою)?», «Как я дышу?». В случае выявления признаков напряжённости необходимо произвольно расслабить мышцы, удобно сесть (стать), установить спокойный ритм дыхания: сделать 2—3 глубоких вдоха и выдоха, чтобы сбить учащённое дыхание.

- Дыхательные упражнения успокаивающей направленности (успокаивающее дыхание, глубокое дыхание). Можно использовать следующее дыхательное упражнение: сделать глубокий вдох, направляя воздушный поток в низ живота, задержать дыхание на пару секунд, а потом медленно выпустить воздух через рот ровной струёй. Повторить упражнение 3—5 раз. Таким образом, снимается напряжение тела и мозга, создаётся уравновешенное состояние.

- Используйте образы концентрации и визуализации — сосредоточение внимания и воображения на определённом объекте (зрительных, звуковых, телесных и других ощущениях).

- Счёт до 10, прежде чем совершить ответное действие.

- Активизация чувства юмора — попытайтесь увидеть комическое даже в сложной, серьёзной ситуации: мысленно представьте агрессивного партнёра в комической ситуации (как бы он выглядел в этом состоянии на пляже, в клетке зоопарка, в детской шапочке и т. д.), простите партнёру его ошибку, несообразительность, эмоциональность.

- Отвлечение — постарайтесь как можно ярче представить ситуацию, в которой вы обычно чувствуете себя наиболее спокойно и уютно, поставьте себя в эту ситуацию.

Если в стрессовой ситуации не удалось справиться с эмоциями, то для эффективного преодоления отрицательных последствий стресса и стабилизации эмоционального состояния ис-

пользуйте приёмы эмоциональной саморегуляции после действия стрессовых факторов:

- Используйте любой шанс, чтобы смочить лоб, виски и артерии на руках холодной водой.

- Медленно осмотритесь по сторонам даже в том случае, если помещение знакомо. Переводя взгляд с одного предмета на другой, мысленно описывайте их внешний вид. Мысленно говорите себе: «Коричневый письменный стол, белые занавески». Сосредоточение на каждом отдельном предмете поможет отвлечься от внутреннего стрессового напряжения, переключить внимание на рациональное восприятие окружающей обстановки.

- Произведите общую переоценку значимости ситуации по типу: «не очень-то и хотелось» или суметь извлечь что-то положительное даже из неудачи, используя приём «зато».

- Примените способ успокоения по принципу «зелен виноград». Скажите себе: «То, к чему я только что безуспешно стремился, не так уж хорошо, как казалось».

- Спокойно проанализируйте ситуацию, постарайтесь чётко осознать возможные негативные последствия и примириться с самыми худшими из них. Осознав худший исход и примирившись с ним, спокойно обдумайте решение ситуации.

- Возникающее чувство раздражения, агрессии можно снять с помощью физической разрядки: несколько раз ударьте ногой по воображаемому предмету, побоксируйте подушку, «выпустите пар».

- Разрядите эмоции — выговоритесь до конца кому-либо. Когда человек выговорится, его возбуждение снижается, он может осознать ошибки и принять правильное решение;



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Существуют ли общие требования к рабочим программам учителей в школе VIII вида? Какие?

Борзихина

Одним из необходимых документов, разрабатываемых самим образовательным учреждением, является программа учебной дисциплины.

Официальная структура данного документа для общеобразовательных учреждений пока не утверждена. Поэтому разработчики программ порой пользуются сложившимися методическими установками по их составлению, что нередко приводит к небрежности и неточности оформления этого локального нормативного акта образовательного учреждения. Программа учебной дисциплины общеобразовательного учреждения разрабатывается на основе государственных образовательных стандартов общего образования. Для оформления такого документа рекомендуем использовать требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования либо программ, использующихся в профессиональном обучении. Они изложены в Письме Минобрнауки РФ от 18.06.2003 г. № 28-02-484/16 «Об утверждении требований к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей» (Вестник образования, 15, 2003) и Приказе Минобрнауки РФ от 18.06.1997 г. № 1221 «Об утверждении требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ» (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 1997. № 15).

Требования к содержанию и оформлению образовательных программ в обоих документах близки, поэтому приведём те компоненты, которые должны обязательно присутствовать в программах обучения, разрабатываемых в общеобразовательных учреждениях. К таким обязательным структурным элементам относят: 1. Титульный лист. 2. Пояснительную записку. 3. Учебно-тематический план. 4. Содержание изучаемого курса. 5. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы. 6. Список литературы.

1. Титульный лист включает наименование образовательного учреждения; сведения где, когда и кем утверждена дополнительная образовательная программа; название дополнительной образовательной программы; возраст детей, на которых рассчитана дополнительная образовательная программа; срок реализации дополнительной образовательной программы; Ф.И.О., должность автора (авторов) дополнительной образовательной программы; название города, населённого пункта; год разработки дополнительной образовательной программы.

2. Пояснительная записка раскрывает направленность дополнительной образовательной программы; новизну, актуальность, педагогическую целесообразность; цель и задачи дополнительной образовательной программы; отличительные

● Чтобы быстрее нормализовать состояние после неприятностей, дайте себе усиленную физическую нагрузку (20–30 приседаний, бег на месте, поднимитесь пешком на 3–5-й этаж).

● Найдите место, где можно вслух проговорить, прокричать то, что возмущает, обижает, выплакаться. Пусть это будет пустая комната. По мере того как эти действия будут выполняться, раздражение, гнев, обида уйдут.

● Другой способ — «пустой стул». Представьте, что на нём сидит человек, который обидел вас, излейте чувства. Ему сейчас можно сказать всё, что хочется.

Для профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний можно использовать следующие приёмы:

● Экономно расходуйте эмоционально-энергетические ресурсы. Сила разума способна нейтрализовать отрицательное влияние многих событий и фактов. Будьте оптимистом.

● Живите под девизом — «В целом всё хорошо, а то, что делается, делается к лучшему».

● Воспринимайте неудовлетворительные обстоятельства жизни как временные и пытайтесь изменить их к лучшему.

● Подмечайте свои достижения, успехи и хвалите себя за них.

● Не «пережёвывайте» в уме случившиеся конфликты и допущенные ошибки. Осознайте их причину, сделайте выводы и найдите выход.

● Если возникла проблема, конфликт, решайте их своевременно и обдуманно.

● Возьмите за правило: дольше и чаще общаться с приятными людьми. С теми же, кто неприятен, мягко и незаметно ограничивайте общение. Если взаимодействие

с малоприятным человеком неизбежно, убедите себя, что происходящее не стоит того, чтобы реагировать эмоционально.

- Признавайте за любым человеком право на свободное проявление его индивидуальности.

На уровне организации целесообразно применять следующие меры по управлению стрессом: регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально- психологического климата; оптимизация организационной структуры (распределения обязанностей, полномочий и ответственности), с учётом способностей и возможностей конкретных сотрудников; исключение (по возможности) ситуаций ролевого конфликта; максимально возможное информирование сотрудника о том, что в организации поощряется, а что нет, предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на нём; обогащение содержания обязанностей работников; соблюдение санитарно-гигиенических норм; предоставление сотрудникам возможности почувствовать, что они могут влиять на ситуацию (дать им право участвовать в принятии определённых решений, предоставить больше полномочий в организации собственного рабочего места, планирования своего рабочего времени и т.п.); предоставление сотрудникам регулярной обратной связи о результатах их труда; предоставление сотрудникам консультативной поддержки.

Общие задачи модернизации образования не могут быть решены исключительно за счёт модернизации содержания образования. Процессы изменения целей и содержания должны быть идеологически и технологически дополнены многими значимыми компонентами, в том числе и системой комплексного психолого-педагогического сопровождения в решении задач и проблем развития. Эффективное применение адекватных методов и технологий работы в условиях стресса, повышение уровня психолого-педагогической компетентности педагогов, психологов, управленцев, родителей, а также самих детей позволяют вовремя понять причины самочувствия и принять адекватные решения по его улучшению. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

особенности данной дополнительной образовательной программы от уже существующих; возраст детей, участвующих в реализации данной дополнительной образовательной программы; сроки реализации образовательной программы (продолжительность образовательного процесса, этапы); формы и режим занятий; ожидаемые результаты и способы их проверки; формы подведения итогов реализации образовательной программы (выставки, фестивали, соревнования, учебно-исследовательские конференции и т.д.).

3. Учебно-тематический план образовательной программы включает перечень разделов, тем; количество часов по каждой теме с разбивкой на теоретические и практические виды занятий.

4. Содержание образовательной программы раскрывается через краткое описание тем (теория и практика).

5. Методическое обеспечение образовательной программы включает в себя описание форм занятий, планируемых по каждой теме или разделу (игра, беседа, поход, экскурсия, конкурс, конференция и т.д.); приёмов и методов организации учебно-воспитательного процесса, дидактический материал, техническое оснащение занятий; форм подведения итогов по каждой теме или разделу.

6. Список литературы, оформленный в соответствии с библиографическими требованиями.

Заметим, что составление программ и требование администрации их наличия обусловлены содержанием Устава учреждения. Если в нём указано, что обучение строится на основе разработанных учреждением учебных программ, то по каждому предмету должна быть разработана авторская рабочая программа.

? **Могут ли меня обязать участвовать в ЕГЭ в качестве организатора? В нашей школе заставляют! Я живу в городе Братске, у нас не оплачивают работу организатора, хотя п. 18 Приказа Минобрнауки России от 05.02.2008 № 36 предусматривает оплату. Могу я требовать оплату?**

Кибисова

Отказаться от участия в ЕГЭ Вы можете, так как такая дополнительная работа может быть поручена работнику только на основании ст. 60.2. и 151 ТК РФ. Работодатель обязан помнить о содержании ст. 4 ТК РФ. Рекомендуем Вам данный вопрос обсудить на педагогическом совете: вопрос очередности представительства на ЕГЭ – это компетенция педагогического коллектива.