Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования (повышение
квалификации) специалистов
Центр обеспечения развития образования

Авторская педагогическая разработка профильной направленности
комбинаторного вида

«ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС»

Авторы-составители:
Бескишко Г.В., педагог-психолог высшей квалификационной категории МБДОУ № 72
Бирюкова А.П., педагог-психолог МБДОУ № 116
Жданова О.П., педагог-психолог первой квалификационной категории МБДОУ № 33
Рогова Ю.В., педагог-психолог первой квалификационной категории МБДОУ № 54
Строганова Т.А., педагог-психолог первой квалификационной категории МБДОУ № 38

Ангарск, 2015 г

Пояснительная записка

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может обеспечиваться высокий уровень работы. Главное содержание деятельности работников таких профессий – руководство коллективом, обучение, воспитание, культурно-просветительская работа. К профессиям, требующим высокого уровня развития этих качеств, относится и труд педагогов и педагогов-психологов.

Современное дошкольное образование развивается в принципиально новых условиях, которые регламентированы приказом Министерства образования и науки РФ № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».Данный документ определяет направления стратегических преобразований, реализация которых приведет к качественно иному уровню функционирования и развития системы образовательных услуг. Центральным моментом, глобальной идеейэтих преобразований является психологизация системы дошкольного образования.

Обновление нормативно-правовой базы и, как следствие, изменения в профессиональной деятельности требуют, чтобы педагог-психолог находился в постоянном поиске и обращался к различным источникам информации.

Поскольку педагоги включены в деятельность, которая характеризуется интенсивными эмоциональными нагрузками, активным многочасовым общением и взаимодействием, неопределенностью и непредсказуемостью возникающих ситуаций, возникают различные по силе негативные эмоции от беспокойства и тревоги до эмоционального выгорания. Усугубляет ситуацию низкий уровень психологической культуры, а также зачастую недостаточное развитие коммуникативных способностей педагогов.

В распоряжении педагогов-психологов должен быть широкий спектр технологий, методов, приемов, направленных на координацию усилий всех участников образовательных отношений по комплексному сопровождению развития ребенка в детском саду. Профессионально компетентный педагог-психолог должен быть не только вооружен знаниями, но и на достаточно высоком уровне осуществлять педагогическое общение, которое проявляется в конкретных психолого-педагогических и коммуникативных ситуациях.

Противоречие заключается в том, что методик формирования указанной характеристики личности, учитывающих типичные ситуации общения в процессе
выполнения должностных обязанностей, разработано недостаточно. В связи с этим в процессе профессиональной подготовки педагога по формированию его коммуникативной компетентности уделяется мало внимания, или оно осуществляется без учета типичных ситуаций общения специалистов, что указывает на необходимость поиска новых средств и методов формирования данной характеристики личности, соответствующих особенностям
профессиональной деятельности в сфере образования.

В связи с этим актуальным является написание методического пособия, которое адресовано педагогам-психологам ДОУ, школьным психологам, воспитателям, заместителям заведующего по воспитательно-методической работе.

Методическая разработка является обобщением опыта работы с педагогами ДОУ по формированию профессиональных компетентностей согласно ФГОС.В ней раскрываются современные технологии формирования профессиональных компетентностей педагогов в соответствии с требованиями ФГОС. Приведен примерный годовой план работы педагога-психолога с воспитателями по данному направлению, темы и формы работы с педагогическим коллективом указаны на каждый месяц. Представленные семинары-практикумы, тренинги, деловая игра, КВН активно применяются разработчиками методического пособия в их профессиональной деятельности и могут быть использованы широким кругом педагогического сообщества.

Методы, представленные в пособии, помогут участникам увидеть собственные проблемы, научат анализировать ситуации общения, понимать другого человека, прогнозировать и проектировать его поступки, тем самым стимулировать бесконфликтное общение, обнаружить «пробелы» в своих знаниях, дефицит умений и навыков. Содержание практических занятий будет способствовать появлению у педагогов потребности к саморазвитию.

Данная методическая разработка будет интересна для руководителей, воспитателей и специалистов ДОУ с целью изучения вопроса развития и совершенствования коммуникативной компетенции педагогов, а также для самосовершенствования и саморазвития в данной области и для улучшения прохождения процедуры аттестации.

Цель: актуализация развития профессиональной компетентности педагога ДОУ.

Задачи:

1. Повлиять на профессиональное становлениепедагога.

2. Развивать у педагогов ДОУ творческий характер общения, способствующийстановлению коммуникативной компетентности.

3. Повышать психологическую культуру педагогического коллектива ДОУ.

4. Развивать способность педагога к личностно-ориентированному взаимодействию в ходе образовательного процесса.

5. Развивать умение педагога сохранять эмоциональное равновесие, предотвращать и разрешать конфликты конструктивным способом.

6. Способствовать формированию стратегии и тактики активного взаимодействия с людьми, организации их совместной деятельности для достижения определенных социально значимых целей.

Ожидаемый результат: включение педагогами-психологами разнообразных форм действий, направленных на повышение профессиональной компетентности воспитателей; практическое использование методического пособия педагогами со всеми участниками образовательного процесса.

Данное методическое пособие разработано в соответствие со следующими **нормативными документами:**

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013г. №1155 «Об утверждении Федерального Государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Национальной доктриной образования в РФ;
- Концепцией модернизации российского образования;
- Концепцией дошкольного воспитания;
-СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемические требования к устройству, содержанию и организации режима работы ДОО».
- Положением о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации (приказ № 636 от 22.10.1999 г.);
- Письмо Министерства образования РФ от 27.06.2003 г. № 28-51-513/16 «Методические рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся в учебно-воспитательном процессе в условиях модернизации образования»;

В данном методическом пособии представлен: анализ опыта других, своей профессиональной деятельности, профессионального общения.

Сроки реализации. Методическое пособие рассчитано на 1 учебный год.

Планирование работы педагога-психолога по сопровождению реализации ФГОС

Цель психолого-педагогической службы – проектирование эффективной модели работы по психологическому сопровождению перехода на новые стандарты образования.

Задачи:

- определение целей, средств, рисков, ожидаемых результатов обучения по ФГОС, а также проблем и ресурсов участников учебного процесса;
- перспективное планирование совместных с другими участниками образовательного процесса мероприятий по созданию условий для реализации ФГОС;
- мониторинг психологического развития воспитанников;
- консультирование, направленное на просвещение администрации, педагогов и родителей, разъяснение психологических аспектов новых требований ФГОС и психологически особенностей детей дошкольного возраста.

План работы психолога по сопровождению реализации ФГОС в ДОУ

Мероприятия	**Сроки**	**Планируемый результат**	**Ответственные**
1. Подготовительный этап			
Администрация			
1. Анкетирование администрации	Апрель	Выявление проблем и ресурсов	Психолог
2. Вступление с результатами анкетирования на планерке	Май	Предварительные результаты	Психолог, администрация
3. Составление ориентировочного плана работы психолога с администрацией на следующий учебный год с учетом выявленных проблем	Май-июнь	План мероприятий на следующий год	Психолог, администрация
4. Просветительская работа по ФГОС	Май-июнь	Разъяснение основных понятий	Методист, заведующий

(стенд, семинар, педсовет и т.д.)		по ФГОС	
5. Определение обязанностей психолога сопровождения реализации ФГОС	Май-июнь	Разграничение полномочий. Разработка новой должностной инструкции	Психолог, администрация
Педагоги			
1. Проведение анкетирования педагогов	Апрель	Выявление проблем и ресурсов	Психолог
2. Вступление с результатами анкетирования на педсовете	Май	Предварительные результаты	Психолог, администрация
3. Составление ориентировочного плана работы психолога с педагогами на следующий учебный год с учетом выявленных проблем	Май-июнь	План мероприятий на следующий год	Психолог, администрация
4. Просветительская работа по ФГОС (стенд, семинар, педсовет и т.д.)	Май-июнь	Разъяснение основных понятий по ФГОС	Администрация
Родители			
1. Проведение анкетирования родителей	Апрель	Выявление проблем и ресурсов	Психолог, администрация
2. Вступление с результатами анкетирования на педсовете	Май	Предварительные результаты	Психолог, администрация
3. Составление ориентировочного плана работы психолога с родителями на следующий учебный год с учетом	Май-июнь	План мероприятий на следующий год	Психолог, администрация

выявленных проблем			
4. Просветительская работа по ФГОС (стенд, семинар, педсовет и т.д.)	Май-июнь	Разъяснение основных понятий по ФГОС	Психолог, администрация
Психолог			
1. Организация единого информационного пространства для психолога (база данных, форум)	Апрель-май	Получение информации, общение	ММО, психологи
2. Анализ литературы по ФГОС, знакомство с методами диагностики развития УУД, составление плана работы по ФГОС на следующий год	Май-июнь	Получение информации, необходимой для работы	Психолог, администрация
2. Адаптационный (диагностический) этап I			
Администрация			
1. Подготовка словаря психологических терминов ФГОС, семинар, педсовет по разъяснению психологических терминов	Август	Психологический ликбез	Психолог
2. Разработка критериев оценки успешности перехода педагогов от знаниевого к деятельностному подходу в воспитании	Август	Разъяснение разницы в подходах	Психолог, администрация, педагоги
3. Создание «Банка самодиагностики для педагогов»,	Август	Конкретизация требований администрации и в	Психолог, администрация, педагоги

отражающего критерии оценки успешности их работы		работе педагогов	
Педагоги			
1. Подготовка словаря психологических терминов ФГОС, семинар, педсовет по разъяснению психологических терминов	Август	Психологический ликбез	Психолог
2. Разработка критериев оценки успешности перехода учителей от знаниевого к деятельностному подходу в обучении	Август	Разъяснение разницы в подходах	Психолог, администрация, педагоги
3. Создание «Журнала самодиагностики для учителей», отражающего критерии оценки успешности их работы	Август	Конкретизация требований администрации и в работе учителя	Психолог, администрация, педагоги
4. Помощь педагогам в разработке некоторых уроков с учетом требований ФГОС	Сентябрь -октябрь	Консультирование учителей	Психолог, педагоги
5. Знакомство учителей с их психологическими особенностями (сильные и слабые стороны, что мешает и помогает в работе)	Сентябрь -октябрь	Диагностика, консультации, беседы	Психолог, педагоги
Родители			
1. Ознакомление	Сентябрь	Родительское	Психолог,

родителей с результатами предварительного опроса по анкетам, планом работы психолога с детьми на текущий учебный год	-октябрь	собрание по теме ФГОС	администрация, педагоги, классные руководители
2. Подготовка материалов для родителей об особенностях возраста, психического развития и основных проблемах в обучении и воспитании	В течение уч. года	Пополнение информации через информационный стенд, школьный сайт	Психолог, администрация, педагоги, классные руководители
3. Организация встреч с родителями по возникающим вопросам (индивидуально или в группах), родительские собрания	В течение уч. года	Консультирование родителей	Психолог, администрация
Психолог			
1. Организация семинаров, тренингов для психологов, работающих по ФГОС, для обмена опытом, снятия тревожности и профилактики выгорания	В течение уч. года	Обмен опытом, профессиональная и психологическая поддержка	Методический центр, психологи
2. Организация мероприятий по корректировке совместных действий психологов по	В течение уч. года	Информированность психологов о происходящем в других школах	Методический центр, психологи

ФГОС, согласование единого направления в психологической работе			
Воспитанники			
1. Предварительная диагностика воспитанников по направлениям: личностная, познавательная, регулятивная, коммуникативная сферы	Сентябрь -октябрь	Сбор информации об уровне развития обучающихся на начало года	Психолог
2. Составление плана коррекционно-развивающей работы по итогам предварительной диагностики для индивидуальных и групповых занятий с обучающимися	Октябрь	Выявление основных проблем обучающихся	Психолог
3. Содержательный (коррекционный) этап II-			
Администрация			
Консультирование администрации по текущим проблемам и другим вопросам, связанным с ФГОС, с целью корректирования совместных планов работы и решения организационных вопросов	В течение уч. года	Осведомленность администрации о текущих проблемах	Психолог, администрация
Педагоги			
1. Консультирование педагогов по текущим проблемам и другим вопросам, связанным с ФГОС	Ноябрь-март	Решение текущих проблем	Психолог, педагоги

2. Помощь педагогам в разработке мероприятий по требованиям ФГОС, их фиксация на фото, видео, составление рекомендаций для педагогов по развитию УУД	Ноябрь-март	Обучение педагогов на практике деятельностному подходу	Психолог, педагоги
Родители			
1. Проведение индивидуальной и групповой работы с родителями: консультации, диагностика, тематические тренинги	Ноябрь-март	Психологический ликбез, снятие родительской тревожности	Психолог, администрация, родители
2. Размещение на информационном стенде, сайте школы психологической информации для родителей, примеров развивающих упражнений для занятий дома	В течение уч. года	Повышение психологической компетентности родителей	Психолог, педагоги, классные руководители
Психолог			
1. Организация семинаров для психологов по обмену опытом, снятия тревожности и профилактики выгорания	В течение уч. года	Обмен опытом, профессиональная и психологическая поддержка	Методический центр, психологи
2. Пополнение единого информационного пространства для психологов (база данных, форум), в котором психологи	В течение уч. года	Обмен опытом, профессиональная и психологическая поддержка	Методический центр, психологи

могут обмениваться методиками диагностики, планами развивающих занятий, ссылками на литературу и другие сайты			
Воспитанники			
1. Выявление путем наблюдения и консультаций с родителями и педагогами индивидуальных особенностей воспитанников, проблем в обучении и адаптации; сопоставление с результатами предварительной диагностики	Ноябрь-март	Подтверждение или опровержение результатов предварительной диагностики, корректировка планов	Психолог
2. Развивающие занятия с детьми (индивидуально и в группе), направленные на развитие: личностная, познавательная, регулятивная, коммуникативная сфера	Ноябрь-март	Развитие УУД обучающихся	Психолог
4. Итоговый (рефлексивный) этап			
Администрация			
1. Проведение контрольного (повторного) анкетирования администрации с целью сравнения с	Апрель	Получение информации об изменении отношения, ситуации	Психолог, администрация

данными первого исследования			
2. Ознакомление администрации с результатами анкетирования	Апрель-май	Анализ динамики процессов	Психолог, администрация
3. Корректировка плана работы с администрацией исходя их полученных при повторном исследовании данных	Май	Составление плана работы на следующий учебный год	Психолог
Педагоги			
1. Проведение контрольного (повторного) анкетирования педагогов с целью сравнения с данными первого исследования	Апрель	Получение информации об изменении отношения, ситуации	Психолог, администрация, педагоги
2. Ознакомление администрации и педагогов с результатами анкетирования	Апрель-май	Анализ динамики процессов	Психолог, администрация, педагоги
3. Корректировка плана работы с педагогами исходя их полученных при повторном исследовании данных	Май	Составление плана работы на следующий учебный год	Психолог
Родители			
1. Разработка психологом анкеты для родителей с целью изучения удовлетворенности воспитательным	Апрель	Создание анкеты-опросника оптимальной для учреждения	Психолог

процессом			
2. Проведение анкетирования родителей и ознакомление их с полученными результатами на родительском собрании	Апрель-май	Осведомленность всех участников учебного процесса с мнением родителей	Психолог, администрация, педагоги, классные руководители
3. Корректировка плана работы с родителями исходя их полученных при повторном исследовании данных	Май	Составление плана работы на следующий учебный год	Психолог
Психолог			
Организация семинаров для психологов по обмену опытом, для ознакомления с предварительными итогами работы а год: ошибки, достижения, проблемы, корректировка планов и т.д.	В течении года	Обсуждение результатов работы, обмен опытом, корректировка планов на следующий учебный год	Методический центр, психологи
Воспитанники			
1. Контрольная диагностика обучающихся по направлениям: личностная, познавательная, регулятивная, коммуникативная сфера	Апрель	Выявление динамики процессов	Психолог
2. Корректировка (при необходимости) набора	Май	Корректировка методов исследования и	Психолог

психодиагностических и развивающих методик в зависимости от полученного на повторной диагностике результата		развития	
3. Корректировка плана работы с воспитанниками, исходя из полученных при диагностике данных	Май	Составление плана работы на следующий учебный год	Психолог

Психологическое сопровождение деятельности коллектива

Необходимость в высококвалифицированном персонале и оптимальном уровне организационной практической деятельности выходит на первый план во всей деятельности ОУ. На организацию возлагается большая ответственность за профессиональное развитие своих сотрудников, а также оптимальный уровень организационной определенности и отсутствия внутренней напряженности в деятельности коллектива.

Опыт практической работы позволяет выделить проблемные аспекты в деятельности коллектива и скорректировать работу, требующую вмешательства психолога. Один из путей построения современной службы управления персоналом – создание психолого-педагогической службы.

Задачи сопровождения трудовой деятельности коллектива:

1. Психологическая оценка сотрудников
2. Психологическое сопровождение карьеры персонала

Критерием психологической оценки являются:

1.Высокий уровень развития коммуникативных и организаторских умений;

- Поддерживать и устанавливать контакты;
- Непринужденно вести себя в коллективе;
- Ориентироваться в трудных ситуациях;
- Принятие самостоятельных решений, инициативность.

2.Высокая стрессоустойчивость, отсутствие напряженности;

3.Умение использовать позитивные способы выхода из конфликтов;

4.Умение проявлять эмоциональную отзывчивость, умение сопереживать;

5.Способность работать в команде, понимая свое место и роли в коллективе;
6.Способность генерировать творческие идеи и воплощать их;

Психологическое сопровождение карьеры персонала

Современная методология сопровождения карьеры персонала базируется на концепции обучающей ориентации. Задача ее состоит в реализации потенциала личности (в области обучения, коммуникации, отношений) на протяжении всей профессиональной деятельности.

Педагог-психолог в данном случае может работать в нескольких направлениях:

1. Просветительское. В рамках лекционной и семинарской работы.
2. Коррекционное. Базируется на стимулировании профессионального и личностного роста педагогов;
   Используются программы, адаптированные непосредственно к данному коллективу. Проводится работа по оптимизации социально-психологической атмосферы.
3. Мониторинг процесса организационного развития.

Карта анализа особенностей коллектива ДОУ

Код педагогов	Особенности коллектива					Направление работы			
	Комфортность климата	Мотивация	Эффективность команды			Улучшение климата в коллективе	Мотивирование педагогов через индивидуальные и групповые формы работы	Тренинг партнерского общения	Тренинг командообразования
			Межличностное взаимодействие	Согласованность действий в работе на общий результат	Результативность и продуктивность				

Карта анализа личностного потенциала педагога

Код педагога	Особенности личности						Коррекция			
	Уровень коммуникативных способностей	Уровень организаторских способностей	Уровень эмпатии	Эмоциональное состояние	Реагирование в конфликтах	Креативность	Тренинг профессионального роста	Тренинг креативности	Коммуникативный тренинг	Тренинг профилактики эмоционального выгорания

Развитие коммуникативной компетентности педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС

В новых квалификационных характеристиках должностей работников образования прописано, что воспитатель должен знать:

- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

Следует признать, что в отечественной научно-педагогической литературе понятия коммуникация, компетенция, компетентность, профессиональная и коммуникативная компетентность – понятия относительно новые.

Проблемами усовершенствования данного вопроса занимался широкий круг исследователей, следовательно, они имеют большое значение для современной педагогической науки и образовательной практики (И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К.Маркова Л.М. Митина, Дж. Равен, И.И. Рыданова).

Коммуникация — это одно из важнейших условий объединения людей для любой совместной деятельности. Для эффективного взаимодействия педагогу нужны качества, которые представляют собой интегративную связь ценностных ориентации, нравственных позиций и устремлений знаний, умений, профессиональной этики.

Компетенция (от лат. «competo» — добиваюсь, соответствую, подхожу) включает в себя: круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу.

Компетентность - способность человека найти оптимальный вариант решения проблемы минимальными затратами.

Коммуникативную компетентность - способность и готовность к владению технологиями устного и письменного общения на разных языках, взаимодействию и сотрудничеству с коллегами по работе, незнакомыми людьми, работодателями, а также умение обосновать собственное высказывание и правильно воспринимать критику коллег.

Профессиональная компетентность – интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний, умений и навыков, обобщенных способов решения типовых задач. Формирование профессиональной компетентности зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию.

В практической части разработки предлагаются задания по формированию навыков позитивного, созидательного общения воспитателей в ДОУ, совершенствования общения воспитателей и родителей, а также воспитателей с детьми.

Данная методическая разработка направлена на реализацию современных личностно- ориентированных образовательных технологий, где педагог должен обладать достаточным уровнем профессиональной компетентности, гибко управлять процессом взаимодействия в ходе обучения и воспитания детей, применять коммуникативные технологии, содействовать
взаимопониманию. Именно от профессиональной компетенции педагога зависит благоприятный морально-психологический климат, гуманизм и демократизм общения, результативность установления контактов, эффективность общения с точки зрения решения проблем.

Развитие профессиональной компетенции педагога рассматривается как один из способов развития и самореализации участников образовательного процесса, в том числе и повышения качества образования.

Формирование мотивации педагогов к изучению и внедрению в практику современных образовательных технологий

В своей профессиональной деятельности педагог-психолог осуществляет мотивирование педагогов на саморазвитие, экспериментирование, творческих способностей, изучение новых

подходов в работе с детьми, совершенствованию профессионального мастерства через различные формы и методы работы.

В данном случае работа педагога-психолога перекликается с методической работой, о которой говорила Белая К.Ю.

Под методической работой предлагается понимать целостную, основанную на достижениях науки и передового опыта, систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса.Знания о современных образовательных технологиях у педагогов находятся на достаточно высоком уровне, а желание использовать их на практике низкое. Необходимо повышение мотивации педагогов к данной проблеме.

Е.А. Климов, А. Маслоу рассматривают мотив как всякое побуждение к деятельности, возникшее вследствие актуализации потребностей.

По природе возникновения мотивов труда возможно выделение внутренней и внешней мотивации. Именно недостаточный уровень сформированности высокой внутренней мотивации влияет на степень внедрения и качество инновационных процессов. Мотивация к деятельности тем выше, чем выше уровень активности педагога в освоении новых знаний.

Ведущие мотивы могут меняться в ходе трудовой деятельности, поскольку изменение производственной ситуации приводит к появлению новых стимулов к работе.

На основании адаптированного опросника К. Замфир «Изучение мотивации профессиональной деятельности» можно выделить 3 группы педагогов:

1 группа с высокой внутренней мотивацией, т.е. для педагога имеет значение деятельность сама по себе.

2 группа с внешней положительной мотивацией. Педагоги, которым присуща потребность в признании и самоутверждении, а также в принадлежности.

3 группа с внешней отрицательной мотивацией. Этим педагогам не интересно работать в данной области.

Существуют факторы, влияющие на повышение внешней мотивации:

-комфортность рабочих мест – удобное рабочее место;

- система вознаграждений – справедливое вознаграждение по результатам работы (грамоты, похвальные листы, сувениры);

- безопасность – ощущение своей принадлежности к коллективу, нужности и важности своей работы, уважение, признание, одобрение со стороны коллег и руководителя;

- возможности для творческого роста – предоставление возможности для обучения;
- участие в инновационной деятельности – возможность самореализоваться, работая по новым технологиям;
- активные виды деятельности.

Для педагогов, которым важен личностный рост, возможность экспериментирования, творчества, самовыражения, предлагается:
- участие в работе творческих групп;
- передача дополнительных полномочий, предоставление возможности реализовать себя в качестве лидера (руководитель методического объединения, председатель методического совета, председатель экспертной группы и т.д)

Для педагогов, которым присуща потребность в признании и самоутверждении, которым важно знать, что их творческие достижения будут оценены по достоинству:
-почетная грамота;
- публичная похвала;
-аттестация на более высокую категорию;
- привлечение к управленческой деятельности.

Сформированная высокая внутренняя мотивация позволяет педагогу быть творцом педагогического процесса, умело использовать инновации.

Формы организации мероприятий по развитию профессиональной компетентности педагогов. Технология проведения.

Современная образовательная ситуация объективно требует становления педагога субъектом собственного профессионального развития. В связи с этим, В. А. Сластенин ***профессиональное саморазвитие*** рассматривает как ***процесс интеграции внешней профессиональной подготовки и внутреннего движения, личностного становления человека.***

В детском саду методист и психолог должны создать условия для самообразования педагогов, повышения профессиональной компетентности коллектива.

Содержание просветительской работы педагога-психолога (методиста), направленной на повышение профессиональной компетенции воспитателей, осуществляется через использование разнообразных форм и методов работы.

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

- групповые формы методической и психолого-просветительской работы (педагогические советы, семинары, практикумы, творческие микрогруппы, консультации, открытые просмотры,

работа по единым методическим темам, деловые игры, смотры конкурсы, круглые столы, решение педагогических кроссвордов и ситуаций, анализ детской деятельности);

- индивидуальные формы работы (индивидуальные консультации, собеседование, наставничество, творческие задания, организация работы по запросам и проблемам, выступления на семинарах и т.д.)

Консультация

Консультация особенно прочно вошла в практику методической, психолого-педагогической работы.Проводятся индивидуальные и групповые консультации, консультации по основным направлениям работы всего коллектива (отражены в годовом плане), по актуальным проблемам психологии и педагогики, по запросу воспитателей (по мере необходимости).

В процессе проведения консультаций используется проблемное изложение материала для формирования у педагогов творческого отношения к деятельности, метод объяснения (с опорой на научную трактовку рассматриваемых явлений, конкретные факты), вопросы обращенные к педагогам для активизации внимания воспитателей, осмысления собственного опыта и т. д.

В процессе консультации выявляется степень понимания и усвоения знаний педагогов, осуществляется ориентация на дальнейшее самообразование.

Деловая игра

Сущность деловых игр состоит в том, что они имеют черты как учения, так и труда.Вид деятельности, предполагающий решение каких-либо задач в ситуации искусственно созданных условий.

Деловая игра– это метод, который представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по применению теоретических знаний, и происходит не механическое накопление информации, а деятельностноераспредмечивание какой-то сферы человеческой реальности. (Бельчиков Я.М.)

Деловая игра используется для решения комплексных задач. Усвоение нового, закрепление материала, развитие творческих способностей, формирование общественных умений даёт возможность понять и изучить проблему с различных позиций.

В зависимости от функций деловые игры делят на группы:

- Имитационные игры. На занятиях имитируется деятельность какой – либо организации, предприятия или его подразделения. Сценарий имитационной игры кроме сюжета

события содержит описание структуры и назначения имитирующих процессов и объектов.

- Операционные игры. Они помогают обрабатывать выполнение конкретных специфических операций. Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные.
- Исполнение ролей. В этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функции и обязанностей конкретного лица.
- Деловой театр – разыгрывается какая – либо ситуация, поведения человека в этой обстановке

Существуют достоинства и недостатки деловой игры.

Достоинством деловых игр является то, что они позволяют:

- рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени (сжатие процесса);
- освоить слушателями навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем;
- работы групповым методом при подготовке и принятии решений;
- ориентации в нестандартных ситуациях;
- концентрировать внимание слушателей на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи;
- развивать взаимопонимание между участниками игры.

Недостатки деловых игр:

- относительная сложность подготовки;
- отсутствие формализованных критериев, позволяющих сделать более объективную оценку и сравнить с реальной действительностью ожидаемый результат;
- отсутствие четкого алгоритма проведения игры.

Выделяются условия проведения деловой игры, которые должны соблюдаться:

- внимательность;
- включенность в игру;
- сопричастность, уважение точки зрения других;
- масштабность (без учета жестких рамок существующих законов);
- самовыражение.

Структура деловой игры (Е.А. Хруцкий)

Этап игры	**Деятельность участников игры**	**Деятельность педагога**
1 этап –	Четко представить себе	Организовать работу в

формулируется цель игры и дается необходимая информация	проблему или структуру задач, соотнести проблему с поставленной целью	малых группах (командах). Лучше предложить участникам игры самостоятельно выбрать проблему и группу.
2 этап – самостоятельная работа слушателей в командах	Вникают в проблему, пытаются понять ее, вырабатывают навыки к анализу ситуации и проявляют способности личности. Коллективное обсуждение: используется практический опыт, уточняются позиции, вырабатываются выводы или решения путем соглашения. Возможно существование отдельной точки зрения кого-либо из участников	Оказывает помощь
3 этап – межгрупповая дискуссия	Каждая группа предлагает свой вариант разрешения рассматриваемой проблемы. Участники других групп выступают в качестве оппонентов: задают вопросы, выступают с критическими замечаниями или в поддержку проекта	Управляет дискуссией, при помощи наводящих вопросов старается привести к правильному решению проблемы. Запрещено: высказывать свою точку зрения, связанную с анализом ситуации или проблемы

При проведении деловой игры необходимо установить регламент (времени должно хватить на решение проблемы). Задача педагога: довести до сознания участников игры основные положения и выводы, дать четкое заключение, чего удалось добиться участникам игры. Незавершенность игры обесценивает всю работу по ее проведению. Деловая игра должна быть представлена в следующем виде: название игры, учебные цели, состав участников, исходная информация,

методические рекомендации и порядок проведения деловой игры, подведение итогов деловой игры

Исходная информация может быть дана как на занятии, так и заранее. Лучше заранее, т.к. не затрачивается время на ознакомление с информацией. Педагог должен объяснить особенности игры, порядок проведения и обсуждения, объяснить критерии оценки результатов деловой игры, т.к. в ходе работы в малых группах игра носит состязательный характер.

Деловые игры используют в том случае, когда необходимо донести до участников процессы функционирования каких-либо систем. В игре участник становится лично причастным к функционированию изучаемой системы, получает возможность «прожить» некоторое время в «реальных» жизненных условиях. Преимущество деловой игры в том, что она не подменяет традиционные методы, а рационально их дополняет, позволяя более эффективно решать поставленные задачи.

Для того чтобы педагог мог свободно и легко вводить в образовательный процесс деловую игру, он должен быть творческой личностью, поэтому на современном этапе актуализируется проблема развития творческого потенциала педагогов в процессе освоения педагогических инноваций (приложение 1)

Тренинг

В условиях ДОУ целесообразно применять социально-психологический тренинг (психолог применяет активные методы групповой работы для развития компетентности в общении). Основа тренинга — групповая дискуссия и ролевая игра в ее модификациях.
Критериями отбора участников можно считать следующие:

- участвуют незнакомые друг другу люди;
- приблизительно одинаковый возраст участников (после 45 лет участие в тренинге является неэффективным)

В педагогических коллективах более эффективно использовать элементы тренинга, организация полноценных групп чаще всего невозможна (приложение 2).

Аналогом социально-психологического тренинга может выступить арт-терапевтическая игра.

Арт-терапевтическая игра

Эффективным средством решения многих проблем в педагогическом коллективе, может стать использование в работе педагога-психолога различных видов арт-терапии. Арт-терапевтические сессии помогут сплотить коллектив, развить коммуникативные навыки, сформировать более активную жизненную позицию, активизировать

творческий потенциал педагогов, минимизировать риск эмоционального выгорания, встать на путь личностного развития.

Техники арт-терапии сочетают в себе как психотерапевтические, так и психодиагностические функции. Проективные методики обнаруживают проблемные стороны, а также ресурсный потенциал личности.

Одной из интересных форм работы с педагогами в арт-терапевтическом пространстве, является арт-терапевтическая игра. Она объединяет в себе сразу несколько видов арт-терапии, но в основу ее легли психологические сказки. Удачным дополнением к ним стали изотерапия, музыкальная терапия, танце-двигательная терапия, техника направленной визуализации (приложение 3).

Арт-терапевтические игры с педагогами могут проводиться как тематическими блоками (регулярность сессий 1 раз в месяц, квартал), так и единоразово для решения какой-либо проблемной ситуации. Количество участников в группе может быть любым. Возраст участников не имеет значения.

Методика построения арт-терапевтической игры:

1. За основу следует взять психотерапевтическую сказку, содержание которой соответствует решаемым на данной встрече задачам.
2. Подобрать игры и упражнения, соответствующие целям данной встречи.
3. Разбить сказку на логические блоки, перемежая их подобранными упражнениями (для поддержания интереса и эффективности участников группы чтение сказки не должно превышать 8 минут).

Структура арт-терапевтической игры:

1. Приветствие, знакомство (если члены группы не знакомы друг с другом).
2. Составление правил группы (ведущий транслирует участникам группы, что им можно делать, а чего нельзя).
3. Разминочные упражнения.
4. Основная часть.
5. Заключительный этап. Рефлексия. Обсуждение игры.

Высокоэффективным эквивалентом тренинга можно считать обучающие семинары или семинары-практикумы.

Семинар

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой работы, направленной на психолого-педагогическое развитие

профессиональной компетентности педагогов ДОУ. В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и составляется подробный план работы. К проведению отдельных занятий можно привлекать воспитателей, медицинский персонал, специалистов (приложение 4).

Технология проведения семинара

Семинар может проводиться тогда, когда надо:

- поделиться опытом;
- проверить, как усвоен материал, увидеть обратную связь;
- изучить новый материал;
- обсудить проблемы с целью нахождения способа их решения.

Этапы подготовки к **семинару**.

1. Подготовка к проведению семинара начинается с постановки цели.
2. Определяем тематику проведения семинара, его форму и продолжительность, целевую аудиторию.
3. Составляем план проведения, распределяем, кто и за что будет отвечать. Лучше всего прописать в приказе все этапы подготовки к семинару, его проведения и ответственных лиц.Выбираем ведущих, выступающих, обговариваем с ними все моменты их выступления, нацеливаем, на что необходимо обратить внимание при подготовке к выступлению в первую очередь(в зависимости от целей проведения семинара)
4. Выбираем помещение для проведения семинара и способы его оформления.
5. Составляем список оборудования, расходных материалов, которые могут понадобиться.
6. Продумываем, что будем выдавать в качестве раздаточного материала. Готовим и печатаем раздаточный материал и программу.
7. Если семинар продолжается более 2 часов, необходимо запланировать перерывы на кофе-паузу и предусмотреть их организацию.
8. Продумываем получение обратной связи (можно разработать анкеты и предложить заполнить их по окончания семинара, закончить семинарподведением итогов работы по группам и т.д.)

Семинар-практикум

Семинар-практикум — это вид занятия, цель которого состоит в обеспечении возможности практического использования теоретических знаний, самостоятельной работы участников по поводу заданной темы.

Тематика проводимого мероприятия должна быть актуальна для

конкретного дошкольного учреждения и определяться, с одной стороны, потребностями воспитателя в познании той или иной темы, с другой — выявленными проблемами в ходе изучения деятельности педагога. Также в процессе проведения практикума-семинара необходимо раскрывать современные исследования в области воспитания и обучения детей (приложение 5).

Структура семинара – практикума:

1. Теоретическое введение в проблему (актуальность, практическая значимость темы);
2. Основная часть:

- формулировка основных понятий, более подробное описание проблемы с психологической точки зрения);
- психологический практикум (решение практических ситуаций, работа с рекомендациями педагога-психолога, использование элементов тренинга, лекции-дискуссии; психотехнические игры, практическое применение теоретических знаний);

3. Заключительная часть:

- выделение главной мысли, резюмирование;
- практический инструментарий: рекомендации воспитателям

Отличительные признаки семинара-практикума

1. Продолжительность. Он может включать в себя как одно, так и несколько занятий, может планироваться постоянно действующий семинар (от нескольких месяцев до года)
2. Место его проведения. Это может быть методический кабинет детского сада, групповая комната или другие места (музей, выставочный зал, сквер и т.д.) в зависимости от тех целей и задач, которые должен решать руководитель семинара.
3. Характер дидактических задач, которые решаются на занятиях семинара (систематизации и совершенствованию знаний, формирование умений, распространение педагогического опыта)
4. Источник получения информации. Словесные (доклады и содоклады участников), практические (выполнение различных практических заданий), наглядные (наглядный показ), педагогический анализ.

При проведении практикума-семинара важно помнить о том, что:

1. Результативность практикума-семинара зависит от правильно организованной подготовки к нему и предварительной информации для слушателей;
2. Продуманное вступление, в процессе которого удается

заинтересовать аудиторию - это 50% гарантия успеха.

3. Использование в совокупности разнообразных методов облегчает восприятие материала, способствует сохранению внимания, обеспечивает включения большего количества участников семинара в активное обсуждение темы.
4. Руководитель семинара должен четко продумать задания по каждой теме занятия и оценку их выполнения.
5. Практикум-семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс.

Работа творческой группы

Осуществляется с целью создания условий для профессионального развития и творческого поиска педагогов. Специалисты МБДОУ разрабатывают методические рекомендации по актуальным вопросам воспитания и обучения детей.

Круглый стол

Это одна из форм общения педагогов. При реализации данной формы работы обеспечивается открытость, взаимодействие, равное положение всех участников круглого стола (приложение 6).

Открытый показ

В процессе открытого показа занятия воспитатель, достигший в своей работе наилучших результатов, демонстрирует опыт своей работы (передовой педагогический опыт).

Данная форма работы позволяет с одной стороны изучить новые подходы к работе с детьми, с другой пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства как у педагога, который показывает занятие, так и у тех, кто анализирует занятие, перенимает опыт.

Открытое занятие может отражать решение методической проблемы, тему самообразования, над которой работает педагог. Его индивидуальная методическая тема связывается с общей методической проблемой коллектива ДОУ. Именно этот показатель в рамках НОД способствует реализации системного подхода к организации научно-методической работы в педагогическом коллективе.

Психологический КВН

Психологический КВН - эффективная и удачная форма массовых командных игр. В процессе КВНа в игровой форме активизируются, закрепляются психолого-педагогические знания, полученные ранее

воспитателями; развиваются личностные, коммуникативные качества, творческий потенциал сотрудников (приложение 7).

Психологический КВН можно проводить как самостоятельное, так и итоговое мероприятие, завершающее семинарские занятия по определенной теме.

КВН предполагает трудоемкую подготовительную работу со стороны всех участников мероприятия:

- подбор членов жюри;
- согласование видов конкурсов и заданий;
- формирование команд, выбор капитанов;
- подготовка эмблем, приветствия, домашнего задания;
- подготовка музыкальных пауз, коммуникативных игр между конкурсами (паузы);
- разработка сценария КВНа (подбор ведущего);
- оформление помещения;
- подготовка рабочего материала для членов жюри, команд;
- подготовка реквизита;
- проведение репетиций участниками команд.

В процессе КВН используются следующие методы: наглядный, практический, игровой, использование аудиовизуальных средств, обсуждение в группах.

КВН имеет следующую структуру:

1. Вступительное слово ведущего.
2. Представление команд.
3. Проведение конкурсов, в том числе:
   - ответы на вопросы по проблеме;
   - конкурс капитанов;
   - представление домашнего задания;
   - решение педагогических задач, проблемных ситуаций;
   - задания, коммуникативной направленности «Покажи при помощи жестов…»
   - шуточные конкурсы для команд, (не) оцениваемые жюри и т.д.
4. Подведение итогов.

При оценивании команд жюри может ориентироваться на следующие критерии:

- соответствие теме:если в игре задана тема, то оценка ставится в зависимости от того, следует ли команда условиям игры или же отступает от них;
- оригинальность при выполнении конкурсных заданий, подготовленного домашнего задания, представления команд;
- артистизм: актерские способности исполнителей придают общему выступлению особую яркость. Здесь оценивается яркая,

талантливая игра участников команд, то, как они вживаются в образ, насколько уверенны и раскованы;

- грамотное использование психологических терминов.

Если психологический КВН проводиться неоднократно и у команд педагогов накоплен опыт участия в этих играх, можно учитывать также:

- соблюдение регламента выступления;
- зрелищность;
- использование реквизита.

Диагностический инструментарий

Анкета для педагога «Готовность к введению ФГОС»

Уважаемые педагоги! Просим вас принять участие в анкетировании по вопросам введения и реализации ФГОС. Выберите один из предложенных вариантов ответа на вопрос или запишите свой ответ.

1. Считаете ли вы, что введение ФГОС положительно скажется на развитии и образовательных результатах обучающихся? Подчеркните.

а) затрудняюсь ответить; б) да; в) нет;

2. Считаете ли вы, что введение ФГОС положительно скажется на материально-технических, финансовых и иных условиях реализации образовательных программ в образовательном учреждении? Подчеркните.

а) затрудняюсь ответить; б) да; в) нет;

3. Как вы считаете, произойдут положительные изменения в образовательных учреждениях с введением ФГОС? Подчеркните.

а) затрудняюсь ответить; б) да; в) нет;

4. По вашему мнению, в чем состоит готовность педагогов к введению ФГОС? Подчеркните.

-владение координатора ИТ в ДОУ;
-наличие документов по ФГОС;
-прохождение курсов;
-наличие КК;
- наличие у воспитателя опыта работы ИК;
или другое_____

5. На ваш взгляд, готовы ли вы к введению ФГОС? Подчеркните.

а) затрудняюсь ответить; б) да; в) нет;

6. Какие педагогические затруднения, связанные с введением ФГОС, вы испытываете в настоящее время?

_____
_____
_____

7. Какую помощь по преодолению педагогических затруднений вы хотели бы получить в настоящее время и от кого? Подчеркните.

а) от заведующего б) от коллег в) от методиста г) затрудняюсь ответить.

8. На ваш взгляд, готово ли ваше образовательное учреждение к введению ФГОС?

а) затрудняюсь ответить; б)да; в)нет;

9. Важным требованием к обеспечению условий введения ФГОС является создание информационной среды в вашем кабинете, в группе. Что из перечисленного оборудования имеется в вашем кабинете? Подчеркните.

Ноутбук (компьютер), телевизор, переносный экран, видео и DYD-плейер, мультимедийный проектор, копировальная или другая множительная техника, Интернет в кабинете, готовые электронные презентации (по математике, окружающему миру, музыке, физкультуре, ИЗО)

10. Наличие условий для организации внеурочной деятельности. Подчеркните.

а) затрудняюсь ответить; б)да; в)нет;

Диагностическая карта «Критерии готовности педагога к введению ФГОС»

Уважаемые педагоги, просим вас заполнить диагностическую карту. Отметьте знаком «+» те критерии готовности к введению ФГОС, которые вам соответствуют.

Критерий	**Самооценка педагога**	**Оценка эксперта**
Когнитивный аспект		
Знание роли и значения введения ФГОС в современной школе		
Знание основных документов, связанных с введением ФГОС:		
•Национальная инициатива «Наша новая школа», утв. Президентом РФ от 04.02.2010 № Пр-271;		
•ФГОС, утв. приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»		
Знание особенностей технологии деятельностного подхода в образовании		

Знание роли педагога в процессе введения и реализации ФГОС		
Мотивационный аспект		
Понимание значения ФГОС для современного образования		
Активность участия в различных направлениях работы по введению и реализации ФГОС		
Заинтересованное участие в обсуждении вопросов, связанных с проблемами введения и реализации ФГОС		
Самостоятельность в постановке и решении педагогических проблем		
Настойчивость в преодолении затруднений		
Активность в саморазвитии, стремлении узнать, освоить больше, чем предполагает программа повышения научно-методической компетенции учителя		
Личностный аспект		
Умение выстраивать субъект-субъектные отношения		
Демократический стиль общения с обучающимися		
Индивидуальный подход к обучающимся		
Толерантность		
Технологический аспект		
Умение провести отбор учебного материала с точки зрения наличия в нем:		
•элементов воспитывающего, ценностно-смыслового характера;		
•элементов развивающего характера;		
•проблемы (противоречий);		
•возможности организовать учебное исследование;		
•вариативности		
Умение работать над формированием компонентов учебной деятельности:		
•целеполагания;		

•контроля и оценки;		
•учебного интереса;		
•содержательной рефлексии		
Умение организовать учебное исследование		
Умение организовать проектную деятельность обучающихся		
Умение предоставлять самостоятельность обучающимся		
Умение использовать разные формы организации деятельности обучающихся (групповая, парная, индивидуальная)		
Умение работать с ошибками учеников		
Умение предоставлять выбор обучающимся (выбор уровня задания, формы работы, критериев оценки и т. д.)		
Умение включать обучающихся в учебный диалог (полилог)		

Оценка уровня общительности педагога (Тест Ряховского)

Тест оценки уровня общительности, коммуникативности содержит возможность определить уровень коммуникабельности человека. Отвечать на вопросы следует используя три варианта ответов – «да», «иногда» и «нет».

Инструкция:Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда».

Оценка ответов;

«да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – 0 очков.

Полученные очки суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

Классификатор теста

30-31 очков. Вы явно некоммуникабельны, и это Ваша беда, так как больше всего страдаете от этого Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25-29очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то

надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством – в Вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19-24очков. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуют неохотно. В Ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14-18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

9-13 очков. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

4-8 очков. Вы, должно быть, "рубаха-парень". Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или

невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

Текст опросника

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком. Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?
12. Боитесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?
15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Методика оценки уровня психологического климата в педагогическом коллективе (А.Н.Лутошкин)

Цель: изучить уровень благоприятности или неблагоприятности педагогического коллектива.

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (–).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки:

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

3 2 1 0 -1 -2 -3

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения		Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии		Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание		Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности		Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянность, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители		К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность

12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

22 и более	высокая степень благоприятности социально-психологического климата
от 8 до 22	средняя степень благоприятности социально-психологического климата;
от 0 до 8	низкая степень (незначительная) благоприятности;
от 0 до (-8)	начальнаянеблагоприятность социально-психологического климата;
от (-8) до (-10)	средняя неблагоприятность;
от (-10) и ниже	сильная неблагоприятность

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как

сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).
Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

«Личностная предрасположенность к конфликтному поведению»

Тест К. Томас (адаптация Н.В. Гришиной)

Цель: изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

Конфликтами можно и нужно научиться управлять, в соответствии с этим нужно сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов:

- какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей,
- какие из них являются более продуктивными или деструктивными,
- каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях примем двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются **кооперация,** связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и **напористость,** для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум направлениям выделим следующие способы урегулирования конфликтов:

- соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- компромисс;
- избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

- сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

При избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Работая с тестом, старайтесь исходить не из вышесказанного, а из того, как Вы проявляете себя в действительности, попав в конфликтную ситуацию. Только в этом случае тест будет полезен для Вас.

Данный тест состоит из опросника и ключа к нему. Опросник описывает каждую из пяти форм поведения индивида в конфликтной ситуации 12 суждениями, которые в различных ситуациях сгруппированы в 30 пар. Необходимо выбрать из них то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики Вашего поведения.

Шифр суждения (букву А или Б) впишите в соответствующую графу ключа. Количество баллов соответствует количеству выборов и подсчитывается по вертикали в каждой графе что и дает представление о выраженности у испытуемого тенденции к проявлению соответствующих форм в конфликтных ситуациях. При совпадении выбранной буквы с ключом, ставится 1 балл, при несовпадении – 0.

Примечание: в понятие «другой» опросника вкладывается значение «другой участник конфликтной ситуации».

Опросник

1.

А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимании на то, с чем
мы оба согласны.

2.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.

3.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4.
А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5.
А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6.
А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7.
А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его
окончательно.
Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.
8.
А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9.
А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10.
А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11.
А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы
и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12.
А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет
мне навстречу.

13.
А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14.
А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.
А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16.
А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17.
А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18.
А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19.
А. Первым делом я стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его
окончательно.
20.
А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21.
А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22.
А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
Б. Я отстаиваю свои желания.

23.
А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24.
А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25.
А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26.
А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27.
А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28.
А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29.
А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30.
А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим
заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б

4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11	А				Б
12				Б	А
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Бланк ответов

ФИО

_____

Уровень общительности

№ вопроса	**Да**	**Иногда**	**Нет**	**№ вопроса**	**Да**	**Иногда**	**Нет**

1				9			
2				10			
3				11			
4				12			
5				13			
6				14			
7				15			
8				16			

Личностная предрасположенность к конфликтному поведению

№ вопроса	**А**	**Б**	**№ вопроса**	**А**	**Б**	**№ вопроса**	**А**	**Б**
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Оценка профессиональной направленности личности педагога

Тест В.Ф. Ряховского

Цель: определить степень включенности учителя в профессию; определить механизмы, через которые профессиональная деятельность воздействует на личность.

Инструкция: в данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. При этом соответственно возможны два варианта ответов:

А) верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в большей степени.

Б) неверно, описываемое свойство не типично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени.

Прочитав утверждение и выбрав один из вариантов ответа, следует отметить его на листе, зачеркнув нужную букву».

Опросник

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей (а, б)
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью (а, б)
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека (а, б)
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали (а, б)
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку. (а, б)
6. Мой идеал рабочей обстановки - тихая комната с рабочим столом (а, б)
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом (а, б)
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в мой предмет (а, б)
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен (а, б)
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет (а, б)
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать (а, б)
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка (а, б)
13. Большинство моих друзей - люди, интересы которых имеют много общего с моей профессией (а, б)
14. Я подолгу анализирую свое поведение (а, б)
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане (а, б)
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории (а, б)
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение (а, б)
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине (а, б)
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают (а, б)
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих (а, б)
21. Мне очень нравится приглашать гостей (а, б)
22. Я редко выступаю в разрез с мнением коллектива (а, б)
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей (а, б)
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других (а, б)
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки (а, б)
26. Худшее наказание для меня - быть закрытым в одиночестве (а, б)
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого (а, б)

28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу (а, б)
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать (а, б)
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу (а, б)
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю (а, б)
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности (а, б)
33. Наука - это то, что больше всего интересует меня в жизни (а, б)
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной (а, б)
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять (а, б)
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди (а, б)
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, чем рассказывать ученикам что-нибудь по предмету (а, б)
38. Основная задача учителя - передать ученику знания по предмету (а, б)
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики (а, б)
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами (а, б)
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады меня видеть (а, б)
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно - хозяйственной деятельностью (а, б)
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации (а, б)
44. Моя любезность часто не нравится другим людям (а, б)
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других (а, б)
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом (а, б)
47. Как правило, окружающие прислуживаются к моим предложениям (а, б)
48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я, в первую очередь, набрал бы книг по моему предмету (а, б)
49. Я проявляю большой интерес к судьбе других (а, б)

50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей (а, б).

Бланк ответов

ФИО _____

1		6		11		16		21		26		31		36		41		46	
2		7		12		17		22		27		32		37		42		47	
3		8		13		18		23		28		33		38		43		48	
4		9		14		19		24		29		34		39		44		49	
5		10		15		20		25		30		35		40		45		50	

Для обработки результатов опроса необходимо использовать ключ ответов, который сравнивается с ответами испытуемого. Каждый ответ оценивается по двухбалльной шкале:

- ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл
- ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0.

Каждый личностный параметр оценивается через суммирование оценок по группе вопросов. Суммарная оценка по фактору не превышает 10 баллов. Зона нормы находится в пределах 3-7 баллов.

Обработку результатов обычно начинают со шкалы мотивации одобрения, так как в том случае, если ответ выходит за рамки нормы по этому фактору, следует признать, что испытуемый стремился исказить результаты, и они не подлежат дальнейшей интерпретации.

Код опросника:

Общительность - 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а

Организованность - 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а

Направленность на предмет - 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а

Интеллигентность - 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а

Мотивация одобрения - 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

Каждое из направлений профессиональной направленности считается недостаточно развитым, если по данной шкале получено менее 3 баллов, и ярко выраженным, при количестве баллов более 7. Для большей наглядности полученные результаты целесообразно выразить в виде круговой или столбцевой диаграммы. Выраженность одного фактора свидетельствует о мононаправленности личности учителя, а выраженность нескольких факторов может интерпретироваться как результат полинаправленности.

«Психологическая атмосфера в группе»

Тест К. Томас (адаптация Н.В. Гришиной)

Психологическая атмосфера в коллективе - это динамическая составляющая психологического климата.

Инструкция: вам предложены**10** противоположных по смыслу пар слов. Над черточкой между каждой из пар вам нужно поставить крестик так, чтобы его расположение отражало вашу позицию относительно характеристики психологической атмосферы в вашем коллективе.

Дружелюбие - - - - - - - - - Враждебность
Согласие - - - - - - - - - Несогласие
Удовлетворенность - - - - - - - - - Неудовлетворенность
Увлеченность - - - - - - - - - Равнодушие
Продуктивность - - - - - - - - - Непродуктивность
Теплота - - - - - - - - - Холодность
Сотрудничество - - - - - - - - - Отсутствие сотрудничества
Взаимная поддержка - - - - - - - - - Недоброжелательность
Занимательность - - - - - - - - - Скука
Успешность - - - - - - - - - Неуспешность

Интерпретация результатов.

Черточки, задающие дистанцию между парами, кодируются по девятибалльной шкале по схеме: 987654321

Чем выше суммарный балл, тем лучше атмосфера в коллективе.

Анкета «Выявление способности учителя к саморазвитию»

Инструкция. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;
4 – скорее соответствует, чем нет;
3 – и да, и нет;
2 – скорее не соответствует;
1 – не соответствует.

Утверждение	**Баллы**
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	
Препятствия стимулируют мою активность	

Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам	
Я верю в свои возможности	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность не пугает меня	
Я положительно отнесся бы к продвижению по службе	

Обработка результатов
Подсчитайте общую сумму баллов.
55 иболее баллов – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.
36–54балла – у Вас нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.
15–35баллов – Вы находитесь в стадии остановившегося развития.

Данные заносятся в таблицу «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе»

Инструкция. Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:
5 – да (препятствуют или стимулируют);
4 – скорее да, чем нет;
3 – и да, и нет;
2 – скорее нет;
1 – нет.

Препятствующие факторы	
Собственная инерция	
Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	
Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей	
Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. п.), плохо принимающих перемены в Вас и стремление к новому	
Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т. е. отсутствие объективной информации о себе	
Состояние здоровья	
Недостаток времени	
Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства	
Стимулирующие факторы	
Методическая работа	
Обучение на курсах	
Пример и влияние коллег	
Пример и влияние руководителей	

Организация труда в школе	
Внимание руководителей к обозначенной проблеме	
Доверие	
Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	
Занятия самообразованием	
Интерес к работе	
Возрастающая ответственность	
Возможность получения признания в коллективе	

Подсчитайте сумму баллов и занесите в таблицу «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

Коэффициент развития (*К*) вычисляется по формуле:

$K = K_{факт} / K_{макс}$

Где $K_{факт}$ – сумма баллов, проставленных в анкетах;

$K_{макс}$ – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Занесите данные в таблицу.

Обучение, развитие исаморазвитие педагога

Способность педагогов к самообразованию	**ФИО педагога**	**Стимулирующие факторы**	**Препятствующие факторы**	**Система мер**
Активное развитие				
Не сложившееся развитие				
Остановившееся развитие				

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания

(В.В.Бойко)

Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов:

1. Фаза напряжения.

Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

2. Фаза резистентности.

Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственная дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения.

Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал (у педагогов и воспитателей - это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития; у врачей - тяжёлые, неизлечимые больные и т.д.).

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление

возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания:

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств
2. Неудовлетворённость собой
3. «Загнанность в клетку»
4. Тревога и депрессия

«Резистенция»

5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
6. Эмоционально-нравственная дезориентация
7. Расширение сферы экономии эмоций
8. Редукция профессиональных обязанностей

«Истощение»

9. Эмоциональный дефицит
10. Эмоциональная отстранённость
11. Личностная отстранённость (деперсонализация)
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения

Тест

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, ответьте «да», если не согласны, ответьте «нет».

1. Организационные недостатки на работе (учебе) постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности.
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать/учиться (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала/человека мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы/учебы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует долг, в том числе профессиональный.
10. Моя работа/учеба притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе, учебе, в жизни.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа/взаимодействие с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы/учебы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру поддержку, услугу, помощь, в том числе профессиональную.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на контакты, в том числе деловые.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе /учебе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе/учебе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами и другими людьми.
27. Обстановка на работе/учебе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой/учебой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе/учебе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы/учебы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу/учебу.
35. Партнерам по работе/учебе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе/учебе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с начальством.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа/учеба приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе/учебе.
40. Некоторые стороны (факты) моей жизни вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на “хороших” и “плохих”.
43. Усталость от работы/учебы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу/учебу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю, взаимодействую с партнерами автоматически, без души.

47. Иногда встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе/учебе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе/учебе вдохновляют меня.
51. Жизненная ситуация, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы/учебы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы/учебы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам чем теперь.
58. Во взаимодействии с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу/учебу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю/взаимодействую, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой/учебой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе/учебе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего/учебного дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий/учебный день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Взаимодействуя или работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа, взаимодействие с людьми (партнерами) очень разочаровали меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий/учебный день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера складывается удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой/учебой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров, знакомых я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю людей, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе/учебе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми, в том числе на работе/учебе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе/в учебе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа/взаимодействие с людьми плохо повлияла на меня — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа/взаимодействие с людьми явно подрывает мое здоровье.

Бланк для ответов

№	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**	**№**	**Да**	**Нет**
1			**13**			**25**			**37**			**49**			**61**			**73**		
2			**14**			**26**			**38**			**50**			**62**			**74**		

3			**15**			**27**			**39**			**51**			**63**			**75**		
4			**16**			**28**			**40**			**52**			**64**			**76**		
5			**17**			**29**			**41**			**53**			**65**			**77**		
6			**18**			**30**			**42**			**54**			**66**			**78**		
7			**19**			**31**			**43**			**55**			**67**			**79**		
8			**20**			**32**			**44**			**56**			**68**			**80**		
9			**21**			**33**			**45**			**57**			**69**			**81**		
10			**22**			**34**			**46**			**58**			**70**			**82**		
11			**23**			**35**			**47**			**59**			**71**			**83**		
12			**24**			**36**			**48**			**60**			**72**			**84**		

Интерпретация

Код +1(2) означает - 2 балла за ответ «да» на 1 вопрос.

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
6. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
7. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
8. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

9. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
10. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
11. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов - не сложившийся симптом
- 10-15 баллов - складывающийся симптом
- 16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Тест « Профессиональное выгорание»

авторы: Водопьянова Н.Е., Старченкова Е**.**

Номер утверждения	0	1	2	3	4	5	6
1. я чувствую себя эмоционально опустошенным							
2. к концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон							
3. я чувствую себя уставшей, когда встаю утром и должна идти на работу							
4. я хорошо понимаю, что чувствуют мои воспитанники,и использую это в интересах дела							
5. я общаюсь со своими воспитанниками без лишних эмоций							

6. я чувствую себя энергичной и воодушевлённой							
7. я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях							
8. я чувствую угнетённость и апатию							
9. я могу позитивно влиять на продуктивность деятельности своих воспитанников							
10. в последнее время я стала более равнодушной по отношению к тем, с кем работаю							
11. окружающие скорее утомляют меня, чем радуют							
12. у меня много планов, и я верю в их осуществление							
13. я испытываю всё больше жизненных разочарований							
14. я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что меня радовало раньше							
15 бывает, что мне безразлично, что происходит с моими коллегами							
16. мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех							
17. я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении							
18. я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера							
19. я многое успеваюсделать							
20. я чувствую себя на пределе возможностей							
21. я много смогу ещё достичь в своей жизни							
22. бывает, что начальство и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем							

О - никогда. 1 - очень редко, 2 - редко, 3 - иногда, 4 - часто. 5 - очень часто. 6 - всегда.

Уважаемые коллеги, вам предлагается тест, по определению утомления, стресса и отрицательных эмоций, которые неизбежно возникают в нашей работе.

Вам предлагаются 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте их и решите, бывают ли у Вас такие мысли и чувства. На бланке для ответов обозначьте, как часто вы испытываете те или иные переживания. Позиция «О» - никогда; позиция «6» - ежедневно. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иною чувства.

Ключ к тесту

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов максимальная
Эмоциональное истощение	1,2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция персональных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 19, 21	48

Примечание. * отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке, т.е. ответ « ежедневно» соответствует нулевому значению.

Оценка уровней выгорания (данные российской выборки)

Субшкала	**Низкий**	**Средний**	**Высокий**
Эмоциональное истощение	0-15	16-24	25 и больше
Среднее значение		19. 73	
Деперсонализация	0-5	6-10	1 1 и больше
Среднее значение		7. 78	
Редукция персональных достижений	37 и больше	36-31	30 и меньше

Среднее значение		32, 93	

Тест на наличие стрессов в профессиональной деятельности

Данный тест показывает:

- степень насыщенности работы стрессами
- сферы деятельности, являющиеся стрессовыми.

Тест имеет 4 блока вопросов, относящихся к различным факторам, мешающим профессиональной работе:

- конфликтность
- загруженность
- сферы деятельности
- отношения с руководством.

Инструкция. Как часто приведенные ню/се факторы мешают Вам в вашей работе? Укажите на соответствующую цифру.

Высказывание	никогда	редко	иногда	часто	всегда
1. работающие со мной люди не знают, что они могут от меня ожидать	1	2	3	4	5
2. вы убеждены, что вы делаете то, что нужно	1	2	3	4	5
3. вы чувствуете, что вы не в состоянии удовлетворить разноречивые требования вышестоящих руководителей	1	2	3	4	5
4. вы ощущаете перегрузку	1	2	3	4	5
5. вам не хватает времени, чтобы сделать работу как следует	1	2	3	4	5
6. вы чувствуете, что работа отражается на личной жизни	1	2	3	4	5
7. вы часто не знаете, что вам поручат	1	2	3	4	5
8. вы чувствуете, что для исполнения работы вам не хватает власти	1	2	3	4	5
9. вы чувствуете, что не можете переварить всю необходимую информацию	1	2	3	4	5

10. вы не знаете, как вас оценивает ваш начальник	1	2	3	4	5
11.вы не в состоянии предугадать реакцию вышестоящих начальников	1	2	3	4	5
12. ваши взгляды коренным образом расходятся со взглядами вашего начальника	1	2	3	4	5

Обработка результатов. Найти сумму баллов по каждому блоку вопросов. Можно набрать от 3 до 15 баллов. От 10 баллов и выше - в данной сфере имеются проблемы. Общий балл по всему тесту может варьировать от 12 до 60 баллов. Показатель в 30 баллов и более говорит о насыщенности работы стрессовыми факторами, (анализ теста - насколько ваша работа может считаться стрессогенной.)

Анкета для воспитателей
«Диагностика, выявляющая особенности педагогического общения у педагогов»

Диагностика, выявляющая особенности педагогического общения у педагогов, включает анкету для педагога, которая раскрывает характер отношения к ребенку в процессе общения с ним.

Анкета

1. Чем определяется ваш стиль отношений с ребенком?
– концепцией воспитания и обучения;
– примером воспитания детей другим педагогом.
2. Какие необходимые выражения вы используете для регулирования поведения детей?
3. Какие ласковые слова вы употребляете в работе с детьми?
4. Какие словесные эпитеты вы используете, когда ребенок не подчиняется вам?
5. Какие формулы вежливости вы используете в общении с детьми?
– приветствия;
– прощания;
– благодарности.

6. Как часто, занимаясь своими делами, вы делаете вид, что слушаете ребенка, но не слышите его? *(Часто, иногда, никогда.)*

7. Каким тоном вы чаще разговариваете с детьми?

8. Как часто вы общаетесь с ребенком, повернувшись к нему спиной? *(Часто, иногда, никогда.)*

9. Как часто вы не выслушиваете ребенка до конца, перебиваете его? *(Часто, иногда, никогда.)*

10. Какой темп речи в общении с ребенком вы используете?

11. Сопровождаете ли вы общение с ребенком жестикуляцией? *(Да, иногда, нет.)*

12. Как чаще всего вы обращаетесь к детям? *(По фамилии, по имени...)*

13. Всегда ли вы способны признать свою ошибку в общении с ребенком? *(Часто, иногда, никогда.)*

14. Как чаще всего вы воздействуете на детей? *(При помощи указаний, убеждений, просьб, внушения, объяснений.)*

15. Как часто вы понимаете выражение глаз, мимику ребенка? *(Всегда, иногда.)*

16. Какие приемы и методы вы используете для развития у детей умений общения?

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Деловая игра «Педагог-родитель-ребёнок»

Ведущими идеями образования сегодня становится идея диалога, принятия коллективных решений, привлечения родителей воспитанников к партнерским отношениям.

Гармоничное развитие ребенка происходит при условии наличия двух составляющих – семьи и детского сада. Семья обеспечивает необходимые ребенку личностные взаимоотношения, формирование чувства защищенности, доверия и открытости миру. Вместе с тем, семья сама нуждается в поддержке, которую призван оказывать ей детский сад.

Система сопровождения и консультирования семьи должна осуществляться через взаимодействие участников образовательного процесса, которое выступает основным компонентом образовательной среды.

Основная цель такого взаимодействия это повышение качества образования и создание благоприятных условий для сохранения физического, психического и психологического здоровья детей, их полноценного развития и подготовки к обучению к школе.

Согласно ФГОС любая организованная образовательная деятельность построена на основе взаимодействия взрослых с детьми, как педагогов, так и родителей, и сверстников, и ориентирована на интересы и возможности каждого ребенка.

И сегодня мы с Вами проведем деловую игру – одну из форм работы, которую можно будет использовать при взаимодействии, как с родителями, так и с педагогами.

Она так и называется «Педагог – родитель – ребенок».

Цель: актуализация представлений о взаимодействии субъектов образовательного процесса.

Задачи:

- формирование механизма взаимодействия участников образовательного процесса.
- осознание специфических ожиданий основных участников.
- формирование общих целей в работе по взаимодействию всех участников образовательного процесса.

Ход деловой игры:

1. Определение формата и регламента работы.

Игра предполагает работу в мини – группах. На проведение игры отводится 1 час.

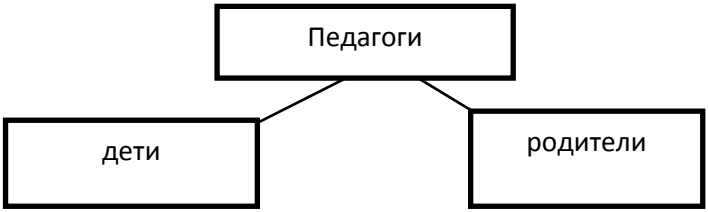
2. Установление правил работы в группах.

- соблюдение временных границ.
- безоценочное отношение к личности участников.
- использование Я – высказываний для выражения своей позиции.

3. Распределение ролей в группе.

Каждый из нас делает очень много, осуществляя свои профессиональные функции. Однако какими бы специалистами мы ни были, мы видим проблемы только со своей позиции. Сегодня предлагаю выйти за рамки привычной позиции и выбрать ту роль, которая вам не свойственна в профессии.

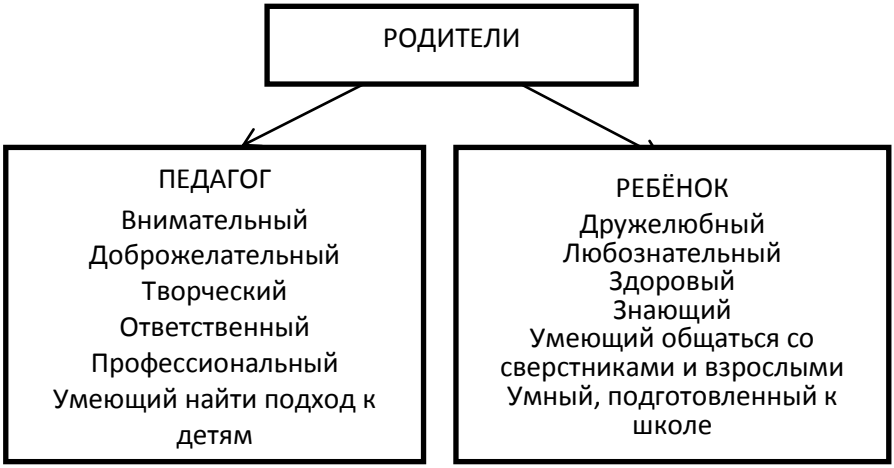
1 часть. Сейчас Вы все ПЕДАГОГИ. Задача – сформулировать, какими Вы хотите видеть ДЕТЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ.



Время для обсуждения – 7 – 10 минут. Работа в группе. Презентация каждой группы(музыкальная заставка).

Обобщение: все ответы в одном ключе, у всех одинаковые потребности в бесконфликтном, благоприятном взаимодействии, содружестве. Взаимодействуя, мы все стремимся удовлетворить потребности каждой данной группы.

Мы так же провели анкетирование среди родителей и интервью с детьми и получили следующие результаты(показ слайдов и интервью):



Каждый родитель хочет, чтобы ребенок был…..(здоровый, дружелюбный, любознательный)
Педагог имел такие качества, как…. (внимательный, доброжелательный, коммуникабельный)
Чтобы родители были…. (бесконфликтные, коммуникабельные, доброжелательные)

Что же все-таки такое взаимодействие?

В социальном взаимодействии – поведение одного выступает стимулом для поведения другого, и наоборот.

В психологии – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

Педагогическое взаимодействие – это личностный контакт воспитателя с воспитанниками (родителями воспитанников), направленный на взаимные изменения в их поведении, деятельности, отношениях, установках.

Ведущей целью взаимодействия является развитие личностей взаимодействующих сторон, их взаимоотношений, развитие коллектива и реализация его воспитательных возможностей.

Эффективное взаимодействие – это совместно построенные действия участников образовательного процесса, обеспечивающие необходимые условия для личностного роста, развития личностного потенциала, развития навыков рефлексивного поведения (процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний), эмоционально-душевного комфорта, развития навыков эффективного вербального и невербального общения, саморегуляции, развитие потребности в самоактуализации.

Исследованиями установлены такие виды взаимодействия как содружество, конкуренция и конфликт**.** Нужно иметь в виду, что эти виды – не только взаимодействие двух личностей: они происходят и между частями групп, и между целыми группами. Так, в ходе взаимодействия, между членами вновь созданной группы появляются признаки, характеризующие эту группу как взаимосвязанную устойчивую структуру определенного уровня развития.

2 часть. Практическая.

Для отработки навыков эффективного взаимодействия проведем ряд упражнений.

Игра «Вы еще не знаете, что я» в круге для настроя на позитивное общение.

«Вы еще не знаете, что я...», и продолжить фразу, любым высказыванием о себе (научилась кататься на коньках, люблю путешествовать и т. д.).

Упражнение «Взгляды» – содружество (под музыку)

Участники встают в круг, закрывают глаза. По команде ведущего надо открыть глаза и только глазами установить контакт с одним из участников группы, с кем возможно взаимодействие. Удалось ли всем найти пару? Кто нашел пару взглядом, встают в шеренгу.

Итог: возможно с этим человеком у вас много общего, а также важно то, что в жизненных сложных ситуациях вы можете положиться друг на друга и получить поддержку. На кого мы посмотрели, тот в первую очередь для нас является поддержкой.

Игра на сплочение «Шанхайцы» – содружество (музыкальное сопровождение).

Цель: сплочение группы, формирование доверия.

Инструкция: встаньте в шеренгу и возьмитесь за руки. Первый в шеренге осторожно закручивается вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце движения присесть на корточки.

Рефлексия: Ваши ощущения. Почувствовали ли вы себя частичкой коллектива или вам было некомфортно?

Упражнение «Я в конфликте» (музыкальное сопровождение). Время на работу 10 мин.

Цель: выразить свое видение самого себя в сложной ситуации, дать возможность освободиться от накопившихся эмоций.

Участникам раздаются листы бумаги, все необходимые для рисования материалы, и они занимают любое уединенное место. В течение 10 минут им нужно буде нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение. Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые автор чаще всего испытывает в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей. Когда все рисунки готовы, ведущий собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где, чей рисунок. Участники рассаживаются в круг, и далее они должны обсудить, кто

является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются ведущим по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации.

Когда все авторы определены, участники обмениваются впечатлениями «Как этот человек ведет себя в конфликтной ситуации», (автор говорит, согласен, не согласен, чему научило) как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.

Умеем ли мы с вами говорить друг другу комплименты? Одним из правил «3 – х плюсов» - умение говорить комплименты. И сейчас, встав в круг, мы поиграем в игру.

Игра «Волшебная шляпа»

Цель: упражнять в высказывании комплимента.

Инструкция: пока звучит музыка, передаем шляпу по кругу, когда музыка останавливается тот, у кого она осталась, одевает её себе на голову и говорит комплимент любому, стоящему в круге. Это может быть и поверхностный комплимент, касающийся одежды, украшения, внешности, а так же можно сказать, что - либо положительного о «человеке». Тот, которому адресован «комплимент», должен принять его, сказав: «спасибо, мне очень приятно. Да мне это в себе тоже очень нравится». По окончании игры все возвращаются на места. Обмен впечатлениями. Легко ли было говорить комплименты, приятно ли было принимать комплименты.

Итог: комплимент должен быть искренним, лучше не прямым, а косвенным.

Игра «Конкуренция» - в центре обруч – символ успеха. Участники стоят на расстоянии. Задача – продвигаться к цели любым способом. Кто первый встанет в круг, тот преодолел конкурентов. (музыка…)

Рефлексия: пытались ли Вы попасть в круг любыми путями или же Вы уступали участникам? Ваши ощущения.

Игра «Количественный счет»

Цель: сплочение, попытка побыть командой в игровой ситуации, ощутить командный дух.

Инструкция: называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок.
Три условия: никто не знает, кто начнет счет, и кто назовет следующее число.
- нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд.
- если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, игра начинается с единицы.

Психологический смысл игры – помогает членам команды понять друг друга без слов, почувствовать друг друга для достижения общей цели, и показывает, насколько каждый важен в команде, и насколько ценно каждое сказанное вовремя слово.

Итогом нашей игры является сказка. На основе выработанных и выявленных нами качеств, как у взрослых, так и у детей попробуем сочинить сказку. Сказочный сюжет должен разворачиваться в определенной последовательности:

Жили-были

Начало сказки, встреча с ее героями.

И вдруг однажды…

Герой сталкивается с какой-то проблемой, конфликтом, совпадающей с проблемой.

Из-за этого…

Показано в чем состоит решение проблемы, и как это делают герои сказки.

Кульминация

Герои сказки справляются с трудностями.

Развязка

Развязка сказки должна быть позитивной.

Мораль сказки…

Герои сказки извлекают уроки из своих действий. Их жизнь радикально изменяется.

Выявленные потребности		
педагоги	родители	воспитанники
Внимательные Доброжелательные Ответственные Чуткие Строгие Терпеливые Корректные	Добрые Любящие детей Умные Ласковые Здоровые Не ругаются Воспитанные	Умеющие общаться со сверстниками и взрослыми Любознательные Самостоятельные Исполнительные Подготовленные в

Общительные Умеющие найти подход к детям Профессиональные Грамотные занимающийся с детьми	Красивые Не матерятся Не сердятся Не гонят в угол Уважают детей	школу Доброжелательный Знающий Уважающий других Здоровый

Таким образом, проговаривая, проигрывая, то, что ты чувствуешь на самом деле, человек анализирует свое поведение в разных ситуациях взаимодействия и ставит цель, к которой, возможно, необходимо стремиться.

Организуя данную форму работы, происходит актуализация проблемы взаимодействия в триаде «педагог-родитель-ребёнок». Для кого - то становится понятным конечный результат.

Анкета

Название деловая игра «Педагог – родитель – ребенок»
Дата проведения:_____
Ф.И.О:_____
Подразделение:_____ Должность: _____

1. Как Вы в целом оцениваете проведенную игру?									
Оченьх орошо		Хорошо		Удовлетвори тельно		Неудовлетво рительно		Затрудняю сь ответить	
2. Был ли Вам понятен предоставленный материал? _____									
3. Было ли Вам интересно принимать участие в данной игре? _____									
4. Насколько предложенный материал полезен для Вашей работы? _____									
5. Насколько комфортным для Вас был темп проведения игры? _____									

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Тренинг родительской компетентности

Необходимость психолого-педагогического просвещения родителей детей раннего и дошкольного возраста очевидна. Но, к сожалению, просвещение только через беседы и лекционный материал часто бывает неэффективным. Прослушав информацию, родители большей частью не используют ее, не следуют ей на практике в своих взаимоотношениях с ребенком. Более эффективными являются активные формы работы в виде тренингов.
В представленном тренинге осуществляется комплексный подход к просвещению родителей.

Цель тренинга: Повышение психолого-педагогической грамотности родителей.
Задачи:

1. Развитие рефлексии своих взаимоотношений с ребенком.
2. Выявление стереотипов воспитания.
3. Нормализация системы требований и ожиданий.
4. Освоение новых навыков взаимодействия с ребенком.
5. Повышение уверенности в себе как в родителе.

Занятие № 1
Эффективные способы общения родителей с ребенком

Цель: Осознание и освоение родителями разнообразных способов взаимодействия со своими детьми.
Выработка правил группы
Психолог (П) представляет себя, рассказывает об особенностях работы в круге, о задачах тренинга, о целях данного занятия, затем предлагает участникам обсудить и принять правила:

- Обращаться к друг другу на «ты» и по имени
- Обращаться без учета статуса
- Ответственность за происходящее брать на себя
- В группе всё происходит на добровольных началах
- Всё происходящее свершается «здесь и сейчас»
- Принимать себя и других такими, какие они есть
- Соблюдать конфиденциальность
- Быть искренними, говорить только от первого лица
- Избегать оценок других

Знакомство
Каждый участник последовательно по кругу представляется: называет себя, говорит о том, какого возраста у него дети и какие основные проблемы его волнуют как родителя.

Далее он просит присутствующих перечислить средства, при помощи которых мы общаемся со своими детьми.

Информационный блок «Интонация»

П: Нередко язык родителей бывает интонационно беден. Ребёнок привыкает к их стереотипным интонациям и в какой-то момент может не реагировать на обращенные к нему слова. В этом случае полезно сменить интонацию, чтобы добиться желаемого результата. Кроме того, чем более интонационно насыщена речь родителей, тем более эмоционально насыщено их общение с ребенком.

Упражнение «Интонация»

П: Пусть каждый из участников по кругу произнесёт слово «Да» с разной интонацией: громко, кратко, вызывающе, растягивая, утвердительно, вопросительно, торжествующе, печально, удивленно, шепотом, задумчиво, настойчиво, радостно, уныло, капризничая и т.п.

П: Усложним задачу: Произнесите фразу «Идет бычок, качается» с разной интонацией: шепотом, с максимальной громкостью, как будто у вас во рту горячая картошка, со скоростью улитки, с пулеметной скоростью, как будто вы замерзли, восторженно, угрожающе, как будто вы только что по лестнице забрались на 9 этаж, уныло, ласково, с обидой и т.п.

Информационный блок «Контакт глаз»

П: Многие люди не осознают, насколько важен контакт глаз в момент общения. Когда родитель смотрит прямо ребенку в глаза, он имеет возможность при помощи такого контакта передать ему свою любовь, выразить внимание, сочувствие и другие эмоции, которые так необходимы ребенку. Через контакт глаз происходит его эмоциональная подпитка. К сожалению, зачастую родители смотрят в глаза ребенку только в те моменты, когда хотят показать свое неодобрение, отчуждение, тем самым они как бы наполняют его отрицательными эмоциями. Это действует на ребенка угнетающе.

Родителям важно помнить, что ребенок, получая через глаза родителей только отрицательные сигналы, не будет чувствовать, что они его любят. Глаза родителей должны излучать нежность и любовь. Помните, что любящий взгляд это один из главных источников эмоционального питания для детей.

Упражнение «Вырази взглядом»

П: Разбейтесь, пожалуйста, на пары, повернитесь лицом друг к другу и глядя в глаза постарайтесь передать вашему партнеру любую эмоцию при помощи взгляда. (Обсуждение)

Информационный блок «Телесный контакт»

П: Известный семейный терапевт Вирджиния Сатир рекомендует обнимать ребенка несколько раз в день. Она утверждает, что каждому человеку для выживания необходимо 4 объятия в день, а для хорошего самочувствия нужно не менее 8 объятий в день. Подобные знаки внимания питают эмоционально растущий организм и помогает ему развиваться психически.

Если мы раздражаемся на ребенка, постоянно одергиваем и критикуем его, то малыш приходит к обобщению: «Меня не любят». Человеку нужно, чтобы его любили, уважали, чтобы он был кому-то нужен и близок. Счастливость человека зависит от психологического благополучия той среды, в которой он живет, а также от эмоционального багажа, накопленного в детстве. А климат и багаж зависят от стиля общения, и прежде всего – родителей с ребенком.

Упражнение «Игра»

П: А теперь разбейтесь, пожалуйста, на две команды: детей и родителей. Задача родителей забрать ребенка из сада и пойти с ним в магазин за игрушками. Дети у нас сегодня непослушные. Они могут капризничать и требовать все, что им хочется. Посмотрим, что из этого выйдет… (Обсуждение)

Элемент сказкотерапии

«Жители одной страны были очень дружны, как только они утром просыпались, тут же бежали здороваться друг с другом. Здоровались они особым способом: ручками, пальчиками, пяточками, бочками, плечиками… и делали они это всегда смеясь и с радостью. Но однажды жителей этой страны будто заколдовали. Они стали ссориться, злиться друг на друга, перестали по утрам здороваться. Каждый начал жить в одиночестве. Но прошло время и всем стало скучно, жители начали посматривать в сторону друг друга, понемножку подходить ближе. Осторожно здороваться. Следующее утро началось с того, что жители города собрались на площади и начали с удовольствием здороваться друг с другом, как раньше».

Рефлексия

Что на нашем занятии особенно привлекло ваше внимание? Что вызвало неприятные чувства? Поделитесь, пожалуйста, своими впечатлениями.

Домашнее задание
Проанализировать привычные способы взаимодействия со своим ребенком, заменив те, которые не срабатывают на более эффективные.

Занятие № 2
Родительские установки

Цель: Осознание участниками тренинга роли родительских установок в воспитании ребёнка.

Приветствие
П: Поздоровайтесь с группой, по возможности не повторяясь.

Обсуждение домашнего задания

Упражнение «Ток»
П: Чтобы для дальнейшей работы нам организовать пространство, давайте проделаем следующее упражнение. Возьмитесь за руки, закройте глаза, по моему сигналу мы будем передавать положительную энергию по кругу: принимаем в левую руку, отдаем через правую. Вместе с энергией передаем по кругу свое доброжелательное отношение к присутствующим. Через руки постарайтесь понять состояние своих соседей. (Обсуждение)

Информационный блок «Родительские установки»
П: Часто родители, делая замечания или оценивая поступки ребенка, не задумываясь, программируют его дальнейшую жизнь. Негативно оценивая личность ребенка, они неосознанно могут сформировать у него комплекс неполноценности. Родителям необходимо помнить правило: «Оценивай поступок, а не личность». Совершенно недопустимы такие выражения, как: «ты не способный», «какой ты глупый», «ты некрасивая», «ты хуже других», «ты трус», «у тебя ничего не получится» и т.д.
Такие оценки не оставляют ребенку надежды на успех. В подобных случаях можно оценивать только поступок. Можно сказать: «ты

поступил плохо», «ты испугался», «ты поленился». Ребенок будет знать, что в следующий раз у него будет возможность поступить правильно. Нужно всячески поддерживать в ребенке уверенность в своих силах, например: «Сегодня у тебя не получилось, но обязательно получится в следующий раз».

Несколько правил для родителей

- Оценивайте поступок ребенка, а не личность
- Никогда не сравнивайте ребенка с другими детьми
- Не забывайте хвалить ребенка
- Дайте ребенку возможность быть самостоятельным, но не лишайте его поддержки

Упражнение «Родительские установки»

Участникам раздаются карточки и дается инструкция: «изменить негативную установку».

Содержание карточек:

1. Мама разучивает с сыном стишок к празднику. Мальчик не может запомнить. Мама негодует: неужели трудно запомнить? Что за тупица!
2. У девочки беспорядок в комнате. «Какая же ты лентяйка!» - говорит мама.
3. Мальчик боится спать в темной комнате. «Трус» - говорит ему папа и выключает свет.
4. Сын показывает рисунок. «Это что за мазня?» спрашивает отец.
5. Дочь с восторгом рассказывает о прошедшем дне в детском саду. Мама, сидя за компьютером: «Ты можешь помолчать, не видишь, я занята!»

(Обсуждение)

Информационный блок «Невербальные средства общения»

П: Долгое время считалось, что чем больше взрослый говорит, тем лучше это для развития малыша. Но речь - это не единственное средство коммуникации. На сегодняшний день доказано, что существует второй язык общения - это язык бессловесный, язык телодвижений, жестов, мимики, различных эмоций.

С помощью второго языка можно передать от 60 до 80% информации, и только 20-40% передается с помощью вербальных средств общения.

Принято считать, что дети лучше взрослых умеют расшифровывать язык жестов. Второй язык появляется очень рано и позволяет малышу «считывать» информацию об отношении окружающих к нему людей, их настроение, эмоции, интуитивно определять, кто его любит, а кто нет, и без всяких слов знать, как к нему относятся.

Например, родитель может выразить ребенку свое одобрение или поддержку при помощи жеста «Во» (Рука в кулаке, большой палец поднят вверх) или «О, кей», а так же при помощи жеста, показывающего рукопожатие. Негативную оценку ребенок прочитает в жесте, когда родитель молча грозит ему пальцем, качает головой или просто внимательно смотрит на ребенка. К сожалению, родители чаще пользуются негативными жестами и забывают о позитивных.

Упражнение «Покажи при помощи жестов»

- «Все хорошо»
- «Неодобрение»
- «Ты победишь»
- «Одобрение»
- «Я тобой недовольна»
- «Я люблю тебя» и т. п.

Информационный блок «Запреты»

П: Запретов не должно быть слишком много, но они должны быть непреложными. Что же следует запрещать?

1. То, что может нанести вред здоровью самого ребенка или окружающих его людей.
2. То, что может привести к порче вещей, в которые вложен труд людей.
3. То, что противоречит нравственным нормам.

Родителям необходимо помнить, что воспитание должно быть последовательным. Ребенку трудно понять, почему взрослые, разрешив что-то в одной ситуации, в другой то же самое запрещают.

Упражнение «Связанный ребенок»

Приглашаются два человека, которые будут помогать психологу. Один из них будет играть роль ребенка, а другой роль родителя.

П: Как часто мы говорим ребенку: «Не бегай, не прыгай, не лезь, не упади и т.д.». («родитель» связывает «ребенку» ноги).

Мы также говорим ему: «Не трогай то, не трогай это…» («родитель» связывает «ребенку» руки).
А еще мы говорим ему: «Не слушай, это не для твоих ушей». («родитель» завязывает «ребенку» уши).
И еще: «Не кричи, не разговаривай так громко».(«родитель» завязывает «ребенку» рот).
И, наконец, мы говорим ему иногда: «Не смотри телевизор, вредно..» («ребенку» завязывают глаза.)
Затем психолог спрашивает «ребенка», как он себя чувствует.
(Обсуждение)

Рефлексия
Цель: Обобщить всё вышесказанное.
Вопросы:
- Поделитесь своими впечатлениями о том, что вы чувствовали во время тренинга. Что особенно привлекло ваше внимание? Что вызвало неприятные чувства?
- Изменилось ли ваше представление о себе? Чему вы научились или нашли подтверждение тому, что делаете правильно?

Упражнение на завершение
Пожелание – эмоция

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Арт-терапевтическая игра с педагогами «Часы»

Цель: построение эффективного командного взаимодействия, сплочение коллектива.
Задачи:
- Обучение навыкам самопознания;
- Осознание своих сильных и слабых качеств;
- Развитие коммуникативных навыков, открытие новых форм сотрудничества;
- Развитие эмпатии, командообразование.

Материалы и оборудование:
- По 2 листа бумаги (А4) на каждого;
- Ручки, цветные мелки;

- Стулья по количеству участников.
- Распечатки правил работы в группе.
- Музыка «часы», для танцевальной терапии.

Ход игры:

Приветствие. Ведущий приветствует всех участников и просит каждого назвать свое имя и охарактеризовать себя одним предложением, отметив качество, которым он отличается от других. (Я Юлия, и я здесь одна являюсь ведущей)

Составление правил группы

Разминка. Упражнение «Мой образ»

Ведущий предлагает закрыть глаза и под музыку (часы) представить себе любые часы: форму, цвет, размер и выбрать, какой деталью в этих часах они себя представляют **(1-2 мин**). Затем нарисовать часы и изобразить на рисунке выбранную деталь **(5-7 мин).** После этого участники по очереди показывают свои рисунки и называют деталь, которой они могли бы быть.

Введение в сказку

Сегодня вы познакомитесь со сказкой «Часы». В часах было много разных деталей, похожих на те, которые назвали вы, и первое время детали почти не обращали внимания друг на друга, но затем… Итак, послушаем, что же с ними произошло.

На прилавке магазина лежали часы: маленькие и большие, легкие и тяжелые. Среди них выделялись одни - очень изящные часики. Яркий циферблат, блестящие стрелочки и сияющий корпус привлекали внимание многих покупателей.

- Сейчас нас купят, - гордо говорил Циферблат, увидев, как внимательно смотрит на них очередной покупатель. - И все потому, что я своим ярким цветом затмеваю всех конкурентов.

- И вовсе не поэтому, - возражали ему Стрелочки. - При чем тут ваш цвет, если из-за нашего блеска его все равно не видно? Это мы своей красотой и изяществом так привлекаем покупателей.

- Ну и фантазерки вы, - смеялся Корпус. - Где это вы у себя нашли изящество? Вот я - другое дело, я - само совершенство. Только посмотрите на меня.
И он подвигался ближе к самой яркой лампочке.

Упражнение «Моя ценность»
Ведущий предлагает участникам вспомнить свою деталь в часах и рассказать, почему они выбрали именно ее, что в ней есть важного, ценного и значимого, незаменимого.
Участники по очереди, начиная с ведущего, идентифицируются с выбранной ими деталью и рассказывают о ее назначении и важности места, занимаемого в часах.
Например: «Я - часовая стрелка. Без меня невозможно узнать, который сейчас час. Я точна, несгибаема и надежна».

Продолжение сказки
Итак, в часах было очень много важных деталей, но покупатели смотрели куда-то вверх, с сожалением вздыхали и разочарованно уходили.
- Как жаль, - говорили они, - такие красивые часы и такая неприятность.
- Что происходит? - встревожился Циферблат, после того как очередной покупатель не захотел их купить.
- Не знаем, - сказали Стрелочки и тоже посмотрели вверх.
Над прилавком висели Большие часы.
- Уважаемые, что вы такое делаете, что все отказываются нас покупать? - недовольно спросили у них Стрелочки.
- Мы показываем точное время, - ответили Большие часы. - А ваше с ним, к сожалению, не совпадает. Вы так заняты своими спорами, что постоянно отстаете.
- Мы отстаем? - удивились Стрелочки. - Да мы сейчас обгоним всех!
И они начали крутиться так быстро, словно стремились обогнать само время.
- Торопитесь, торопитесь, спешите, - подбадривал их Циферблат. - Покажем всем, чего мы стоим.

- И нас сразу купят, - поддерживал Корпус и подвигался еще ближе к яркой лампочке.

Игра «Броуновское движение»

Ведущий предлагает участникам походить внутри круга, не сталкиваясь друг с другом, в своей обычной манере. При этом можно встречаться взглядом с теми людьми, с которыми хотелось бы встретиться, и постараться отметить свои чувства и понять их (2 минуты).

Затем ведущий дает команду:

- Ходите быстрее, но не сталкивайтесь… еще быстрее… теперь медленнее… еще медленнее… А теперь встаньте по три человека, кто с кем хочет. Можете сесть и поговорить о тех чувствах, которые вы испытали в ходе выполнения этого упражнения, и ответить на следующие вопросы:

- что было для вас неожиданным?
- кто нашел свой шаг?
- какой темп явился для вас более комфортным?
- с кем было приятно встретиться взглядом? Что у вас общего?

Продолжение сказки

Вот так быстро крутились и вертелись все детали, как вдруг Корпус вскрикнул:

- Ой, у меня что-то кольнуло в боку!

- Ой, - воскликнули вслед за ним Стрелочки и безвольно повисли на винтике, вокруг которого крутились.

- Ну и работнички, - хмыкнул Циферблат. - То отстают, то спешат, а сейчас и вовсе упали и шевельнуться не могут.

- Что с нами? — спросили Стрелочки у Больших часов.

- Ваш механизм расстроился, - сказали те. - Вы его совсем загоняли.

- Какой механизм? - удивленно спросил Циферблат.

- Тот, что спрятан в Корпусе, - пояснили Большие часы.

- Ах, этот, - безразлично сказал Циферблат, вспомнив про невзрачные шестеренки и пружинку. - Ну и что?

- А то, что без него часы не пойдут.

- Наши часы не пойдут из-за каких-то шестеренок? - удивились Стрелочки. - Да вы шутите, уважаемые. Всем известно, что часы идут потому, что двигаемся мы.
И Стрелочки важно подняли вверх свои носики.
- Ну что же, идите, - сказали Большие часы и отвернулись.
Как Стрелочки ни старались, им не удалось сдвинуться с места даже на одно деление.
- Я всегда знал, что не вы здесь самые главные, - сказал Циферблат и, посмотрев на Большие часы, спросил: - И что же нам теперь делать?
- Надо вызвать Мастера, - ответили Большие часы и громко зазвонили.

Упражнение «Без других я не смогу»
Ведущий предлагает участникам продолжить фразу: «Без других я не смогу…»
Говорить следует от имени своей детали.
Например: «Я браслет. Без других я не смогу сообщить людям о точном времени и моя функция будет совершенно иной - только украшение».
После того как все участники озвучат свои предложения, ведущий предлагает им проанализировать, какое отношение непосредственно к ним имеют высказывания из двух упражнений: «Моя ценность» и «Без других я не смогу».

Продолжение сказки
Мастер открыл корпус ручных часов и увидел выскочившую шестеренку.
- Мы что, остановились из-за этой мелочи? - возмутились Стрелочки.
- Это не мелочь, а часть вашего механизма, - сказали Большие часы. - Без нее вы - просто набор деталей. Видимо, вам следует научиться уважать тех, кто трудится вместе с вами для общего дела.
- Уважать какую-то Шестеренку? - фыркнул Корпус. - Да ее даже не видно за мной.
- Может быть, и не видно, но без ее исправного хода лежать вам долго, и даже не здесь, а где-нибудь на складе Ненужных вещей, - ответили Большие часы.
- Да? - удивился Циферблат. - И что же нам делать?

- Уважать каждую деталь и слаженно работать, - повторили Большие часы.
- А как это? - уточнили Стрелочки.
- Посмотрите на работу Мастера и подумайте.
Мастер тем временем аккуратно смазал все Шестеренки, поставил выпавшую на место и подкрутил Пружинку, из-за которой часы опаздывали.

Упражнение из танце-двигательного тренинга «импровизация в парах». (10 мин)

Участники разбиваются на пары и соединяются какой-либо частью тела. Задача – импровизировать под музыку, не отрываясь друг от друга.

- Танец реки (соединяемся ладошками);
- Танец волшебной птицы (соединяемся плечами);
- Танец роботов (соединяемся ногами).

Продолжение сказки

- Значит, точный ход часов зависел от Пружинки, а не от нас? - удивились Стрелочки. - Действительно, надо присмотреться к работе нашего механизма.
И они с любопытством засунули свои носики внутрь Корпуса.
Перед Стрелочками открылся незнакомый мир. Шестеренки находились в непрерывном движении. Каждая из них кружилась вокруг своей оси и одновременно соприкасалась с другими. Пружинка то сжималась, то разжималась в такт движению шестеренок, а неизвестный Валик проходил сквозь одну сторону Корпуса наружу, туда, где находилась Заводная головка.
- А ты почему здесь? - спросили у нее Стрелочки. - Почему не в Корпусе?
- Я служу для связи механизма часов с Человеком, помогаю ему привести Шестеренки в движение. А еще я могу помочь вам показывать более точное время, - ответила Заводная головка и добавила: - Но, впрочем, когда весь механизм работает слаженно, моя роль незаметна.
- Да, - призадумались Стрелочки, - как много мы не знали!

- И я, - сказал Циферблат.
- И я, - добавил Корпус. - Раньше я думал, что моя главная задача - привлекать покупателей, а оказывается, внутри меня находится очень важный, точный и хрупкий механизм, и мне следует лучше заботиться о нем и беречь его. Я ведь не только красивый, но и крепкий, прочный. Совсем забыл об этом.
И Корпус вздохнул.
- Нам всем есть о чем подумать, - сказали Стрелочки и, посмотрев на Большие часы, добавили: - Спасибо за помощь, уважаемые.
- Всегда рады помочь, - ответили Большие часы и громко зазвонили.
Мастер закрыл корпус ручных часов, завел их и положил на прилавок.
- Мы - команда! Как здорово! - подумали Стрелочки и впервые почувствовали связь со всем механизмом.

Упражнение «Скульптура»

Ведущий. Сейчас я предлагаю вам сделать скульптуру Часов. Для этого нужно выбрать скульптора и определить, какой деталью в часах вы хотите быть. Это может быть та деталь, о которой вы рассказывали в начале занятия, или другая, новая.
В течение отведенного времени (10 минут) скульптор составляет из участников скульптуру Часов, помогая каждому определить свое место. После того как скульптура будет составлена, участники показывают часовой механизм в действии.

Обсуждение

Важно, чтобы каждый участник определил свое реальное место в группе и стратегию поведения. Ведущий может предложить участникам ответить на следующие вопросы:
- Как ты чувствуешь себя на этом месте (с краю, в середине, вверху, внизу)?
- Хотел бы ты что-то изменить? (При этом желающие могут найти себе другое место или занять иное положение.)
- Как ты сейчас себя чувствуешь?
- Появились ли у тебя новые возможности?
- Что ты можешь делать сейчас, чего раньше не мог?
- Какой твой вклад в целое?

- В какой мере ты воспринимаешь себя как часть целого?
Завершая обсуждение, ведущий может подчеркнуть, что групповое взаимодействие приносит удовлетворение тогда, когда каждый участник группы является самим собой и творит, не ограничивая себя, имея при этом в виду создание общего произведения.

Окончание сказки
- Дорогой, посмотри, какие красивые часики! - вдруг послышался женский голос.
- Не только красивые, но и точные, - добавил мужской.
- Я куплю их, - произнесла девушка.
- Наконец-то, - подумал Корпус.
Он внимательно осмотрел каждую деталь внутри себя и мягко опустился на женскую руку: пришло время служить.

Обсуждение игры
Участники занятия обсуждают игру, делятся своими впечатлениями: что особенно понравилось и запомнилось, чего им не хватило. Говорят, какие выводы для себя они сделали, каков, по их мнению, смысл данной сказки.

Завершение занятия
Ведущий благодарит группу за совместно пройденный путь. Все прощаются со сказкой.

Арт-терапевтическая игра «Бабочка и Жук»

Цель: развитие способности понимать и принимать особенности другого человека, отличные от собственных.
Задачи:
1. обучение навыкам самопознания;
2. предоставление опыта межличностного взаимодействия в необычной ситуации игры;
3. развитие коммуникативных навыков, открытие новых форм сотрудничества друг с другом;
4. формирование умения понимать другого;

5. командообразование.

Необходимые материалы: стулья (по количеству участников); ручка и по 2 листа формата А4 на каждого участника; цветные карандаши, фломастеры; музыка для релаксации.

Ход игры:

Приветствие

Ведущий и участники садятся в общий круг. Ведущий приветствует всех участников, представляется сам и знакомится с ними.

Составление правил группы

Под руководством ведущего группа знакомится с правилами сказочной жизни, которые являются примерно такими же, как и правила психотерапевтической группы, а именно: конфиденциальность, доверие, Я-высказывания, возможность сказать «нет», активность и пр.

Разминка

Ведущий предлагает участникам группы продолжить фразу «Если бы я был(а) насекомым, я был(а) бы…» (время на размышление — 2 минуты). Затем по кругу каждый называет то насекомое, которое он представил (можно нарисовать).

Ведущий. Сейчас возьмите лист бумаги и напишите в столбик 5 характеристик вашего насекомого, ответив на вопрос: «Какой(ая) я?»

Напротив каждой характеристики напишите противоположную ей (антоним). Рядом с каждой характеристикой поставьте «+», если вам нравится эта черта, и «–» , если нет.

Введение в сказку

Ведущий. *Сегодня вы познакомитесь со сказкой, которая называется «Бабочка». Вы окажетесь на волшебной поляне и встретитесь там с разными насекомыми. У каждого из них свой характер и образ жизни, свои представления о «правильном» поведении. Но у всех есть что-то общее — то место, где они живут. Итак, в путь.*

Жила-была бабочка. Яркая и легкая.Каждый день она летала над цветами, кружилась в прозрачном воздухе и радовалась жизни. С наступлением темноты бабочка опускалась на землю, садилась под свою любимую травинку и засыпала. А с восходом солнца она снова пробуждалась к жизни и с радостью порхала в воздухе, перелетая от одного цветка к другому.
Однажды, опустившись на травинку, бабочка услышала:
- Вы только посмотрите на эту беззаботность! Только и знает что порхать! А трудиться кто будет?
Бабочка оглянулась и увидела жука-точильщика, недовольно смотрящего на нее.
- Извините, это вы мне? - учтиво поинтересовалась Бабочка.
- Вам, - буркнул Жук. - Мы тут кору точим в поте лица, а она летает и летает, порхает и порхает. Смотреть невозможно.
И он недовольно зашевелил своими усами.

Анализ характеристик
Ведущий. Посмотрите на те два списка, которые вы составили, отвечая на вопрос «какая(ой) я»?
Первый список - особенности характера, наиболее присущие вам, а второй - те, которые есть как в вас, так и в других людях.
Может быть, сейчас вы их не проявляете в жизни, но очень отчетливо видите в других. И если рядом с какой-то характеристикой вы поставили «–», то вполне вероятно, что с людьми, имеющими такие характеристики, вы вступаете в явные конфликты или, не желая обострить отношения, переживаете конфликт внутри себя».

Продолжение сказки
- Полет - моя жизнь, я наслаждаюсь им, - сказала Бабочка. - А еще я переношу на своих лапках пыльцу от одного цветка к другому и помогаю нашей поляне цвести. Хотите, будем вместе ее украшать?

- Я? Переносить пыльцу? Что за вздор! - фыркнул Жук. - Я занят настоящим делом - челюсти развиваю. Посмотрите, какие они у меня сильные - любой прутик перекусить могу.
И точильщик активно задвигал челюстями.

- А зачем перекусывать прутики? - поинтересовалась Бабочка.
- Ну, вообще-то я их не перекусываю, - уточнил Жук. - Я кору ем, потому что очень кушать люблю. А потом толстею и добрею.
- А я красоту люблю, - сказала Бабочка, - вот и помогаю нашей поляне цвести.

Игра «Межгрупповая встреча»

Ведущий. В нашей сказке встретились два разных характера, два разных мира. У каждого свои интересы. А ведь часто так бывает и в жизни.

Сейчас я предлагаю вам разделиться на две группы. В одной будут те из вас, кто в начале занятия сравнил себя с насекомыми, близкими к бабочкам, то есть, бабочки, стрекозы и др. Во второй — жуки, божьи коровки и др.
(Группа делится на две подгруппы.)

Сейчас я предлагаю вам сосредоточиться на особенностях своих насекомых - тех, которые отличают вас от другой подгруппы насекомых, и прошу выполнить следующие задачи:
1. Дать характеристику своим насекомым, отметив, что для них характерно и что вас объединяет.
2. Описать представление о вашей группе, которое, по вашему мнению, сложилось у другой подгруппы.
3. Описать представление, которое, по вашему мнению, сложилось у членов другой подгруппы о самих себе: как они видят свою группу, что думают о себе.

Составьте три различных списка и постарайтесь написать их таким языком, чтобы с вашими записями смогли работать другие. Через 15 минут я передам каждой группе три составленных другой группой списка, и у вас будет возможность познакомиться с точкой зрения ее участников.
В течение 15 минут обе группы работают отдельно, а затем ведущий передает их списки друг другу.
А теперь познакомьтесь с точкой зрения другой группы и постарайтесь понять, в чем ваше представление о ней оказалось не вполне верным. Какая информация оказалась для вас совершенно новой? Как вы

можете объяснить обнаруженные несовпадения? В чем ошибались вы сами, а в чем - другие? У вас есть 10 минут.
В заключение ведущий собирает всех для общего обсуждения и предлагает обеим группам обменяться впечатлениями.

Продолжение сказки
Итак, бабочка сказала, что любит красоту и помогает поляне цвести. На что жук ответил:
- Ну, уж не знаю, что там у вас получается, но это вечное порхание туда-сюда - несерьезно, баловство какое-то.
- А давайте полетим вместе, - предложила Бабочка. - В полете и поговорим.
И она закружилась над солнечной поляной.
Жук расправил крылья и взлетел вслед за ней.

Упражнение танце-двигательнойтерапии «Музыкант и инструмент»
Все участники делятся на две группы. Одна подгруппа участников завязывает глаза (платком или надевают маски). Участники второй подгруппы подходят и выбирают партнера с завязанными глазами. Партнер с открытыми глазами в танце выполняет ведущую роль. Основная роль партнера с закрытыми глазами – довериться своему партнеру и быть ведомым. После танца участник с завязанными глазами пытается угадать, с кем он танцевал. Затем подгруппы меняются ролями.
Упражнение проходит интереснее, если ведущий использует музыку разного характера (вальс, латинскую, рок-н-ролл и т.д.)

Игра «Рисунок поляны»
Ведущий. Вот так Жук полетал и, посмотрев на поляну с высоты, с удивлением заметил множество ярких и красивых цветов. Я предлагаю сейчас каждой паре взять один лист бумаги на двоих и молча, не общаясь друг с другом, создать общий рисунок поляны. Вы можете найти на ней место для своего насекомого и изобразить его, а также то, что ваш герой видит на этой поляне.

Ведущий включает спокойную музыку, и участники рисуют свои поляны. Через 15 минут ведущий выключает музыку.
Ведущий. - Я вижу, ваши рисунки готовы. Прошу вас поставить их так, чтобы они были хорошо видны другим. Посмотрите, какие разные у вас поляны.
А сейчас снова вернитесь к своей паре и обсудите друг с другом следующие вопросы:
- Комфортно ли вам было рисовать друг с другом? Почему?
- Есть ли у вашего рисунка общий сюжет?
- Можно ли сказать, что вы нарисовали одну поляну, или при взгляде на рисунок создается впечатление, что это две разные поляны?
- Что вы можете добавить в свой рисунок, чтобы было видно, что у вас одна поляна?
После обсуждения ведущий продолжает сказку.

Окончание сказки
Впервые Жук посмотрел на поляну с высоты и с удивлением заметил множество ярких и нежных цветов.
- Сядем на колокольчик, - предложила Бабочка и изящно устроилась в самом центре цветка.
Жук с восторгом опустился рядом с ней, но тонкий стебелек колокольчика неожиданно наклонился и точильщик с шумом упал на землю.
- Не тот вес, - сказал он и, посмотрев на бабочку, добавил: - Извини, порхающее создание. Я понял - ты создана для своей жизни, так же как я - для своей. Спасибо.
Жук расправил крылья и полетел к знакомому дереву снова точить кусочек коры.
Но с тех пор он все чаще отрывался от своего любимого занятия и смотрел в высокое голубое небо. И кто знает, о чем при этом думал этот сильный и большой Жук?

Игра «Подарок»
Ведущий. Сейчас вы можете сделать друг другу подарки. Каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-нибудь предмет и передает его своему соседу справа (цветок, мороженое, бабочку и т.п.)

Обсуждение игры

Участники занятия обсуждают игру, делятся своими впечатлениями: что особенно понравилось и запомнилось, чего им не хватило. Говорят, какой вывод для себя они сделали.

Завершение занятия

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Семинар: «Требования к психолого-педагогическим условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования»

Развивающая предметно-пространственная среда должна обеспечивать максимальную реализацию образовательного потенциала пространства Организации, Группы, а также территории, материалов, оборудования и инвентаря для развития детей дошкольного возраста в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья (психического, физического), учета особенностей и коррекции недостатков их развития.

Развивающая предметно-пространственная среда должна обеспечивать возможность **общения (положительного) и совместной деятельности детей** (в том числе детей разного возраста) и взрослых, двигательной активности детей, а также возможности для уединения.

Рассмотрим вопрос об обеспечении психологической безопасности среды, которая обеспечивается путем формирования положительной, доброжелательной обстановки, в которой ребенок чувствует себя уверенно, спокойно, не испытывает враждебного воздействия. *Опишите такую обстановку.*

Способы взаимодействия:

- Сотрудничество – предполагает не только взаимные действия, но и взаимопонимание, взаимоуважение, взаимодоверие, взаимопознание, взаимовлияние.
- Признание прав ребенка и его свобод - это право на игру, на индивидуальность

Обсуждение - безоценочное отношение педагога к ребенку, его действиям, и его деятельности. Следует избегать таких высказываний, как: «Правильно», «не правильно», «Что ты здесь намалевал», «Красное солнце не бывает».

- Сопереживание - помочь ребенку понять свои переживания, намерения. Осознать, что ребенок чувствует. Владение техникой активного слушания.
- Поддержка (деятельность педагога по оказанию оперативной помощи детям в решении их индивидуальных проблем, связанных с физическим и психологическим здоровьем, общением, успешным продвижением в обучении).
- Гибкое введение ограничений.
- Стимулирующая система требований.

В условиях такой системы отношений ребенок испытывает чувства психологической защищенности, принятия своей индивидуальности, веры в справедливый мир. Во взаимодействии с взрослыми (воспитателями, педагогами и другими специалистами) психологический комфорт и эмоциональное благополучие достигаются в условиях образовательной среды, для которой характерны следующие параметры:

- отсутствие необоснованных запретов (запрет на пользование той или иной игрушки, запрет на высказывание своего мнения и т.д.);
- продуманная, последовательная система требований и правил взаимодействия;
- отсутствие психологических манипуляций со стороны взрослых,* субъектное личностное общение с ребенком;
- предоставление ребенку возможностей для самостоятельной деятельности, проявления инициативы и принятия решений (в рамках возраста);
- возможности выбора деятельности, формы активности, продолжительности занятий на основе поддержания интереса;
- возможности завершать начатое дело, реализовать замысел, цель, игровое намерение;
- открытое, позитивное информирование ребенка о разных сторонах жизни в соответствии с возрастным уровнем понимания, создание отношений доверия;

- поощрение собственной активности ребенка, самостоятельности;
- наличие адаптивных ритуалов, вплетенных в ежедневное взаимодействие с окружающими;

Чувство психологического дискомфорта и эмоционального неблагополучия возникает у ребенка по следующим причинам:

- сверхсильная стимуляция;
- принятие за ребенка решений и выполнение за него действий;
- манипуляции ребенком;
- ограничение детской инициативы и активности;
- неудовлетворение потребностей, в том числе в движении, общении;
- формирование у ребенка неадекватных представлений о себе и мире, введение в заблуждение, обман;
- использование неадекватной системы поощрений и наказаний;
- не предъявление ребенку позитивных ожиданий в отношении его развития;
- непредсказуемость шума, отсутствие минимальной информации о происходящих событиях;
- непредсказуемость жизнедеятельности во времени;

Компоненты психологической безопасности образовательной среды

- продуманное пространственное, световое и цветовое оформление среды;
- свободный доступ к игрушкам и игровым материалам;
- реализация потребностей ребенка, в том числе в игре, движении, познавательной активности, общении;
- ориентация на возрастные физиологические особенности детей, возрастные задачи развития;
- компоненты, стимулирующие интересы и деятельность, собственную активность ребенка;
- Компоненты, стимулирующие развитие интеллектуального потенциала, творческого, продуктивного мышления ребенка;
- Поощрительное воздействие (эффективное использование педагогами всего спектра поощрений).

Образовательная среда должна позволять выстроить границы между «Я» и «не – Я». Сначала ***материально*** (персональный шкафчик, столик для рисования, уголок уединения, сонные подушечки и т. д.).

Оснащение психологического уголка

Назначение	**Материалы**
Зона для психологической разгрузки	Уголок для уединения (шатер, палатка и т. д.), мягкая мебель, фотоальбомы с групповыми и семейными фотографиями, мягкие игрушки
Обучение агрессивных детей способам выражения гнева в приемлемой форме	Боксерская груша, куклы «Бо – бо», поролоновые подушки, стаканчики для крика, мишени
Обучение детей умению владеть собой в различных ситуациях, приемам саморегуляции	Аудио-, видеозаписи (шум моря, звуки леса, музыка для отдыха, релаксации), цветные клубочки, волшебные предметы (шляпа, плащ, палочка, башмачки и т. д.), свечи, фонтаны, игры с песком, водой, крупами, пуговицами, «Мешочки настроений», «коробочки добрых дел».
Обучение детей бесконфликтному общению с помощью эмоционально – развивающих игр	«Азбука настроений», «Коврик дружбы», настольные, дидактические игры: «Что такое хорошо? Что такое плохо?», и т. д., шкатулка с маленькими человечками, «Подушка примирения», «Коробочка примирения», «Доска настроений»
Повышение самооценки тревожных, неуверенных в себе детей	Подиум, медали, «Сонные игрушки»
Обучение детей навыкам сотрудничества и согласованным действиям в команде	«Твистер», «Гусеница», «Веселый коврик»

Основные принципы преобразования образовательной среды.

Гибкость и управляемость среды, которая обеспечивает возможности проявления творческой, преобразующей активности детей, осуществление функциональных изменений различных предметов, создание дидактических возможностей для педагогов, которые могут побуждать воспитанников к активности, принятию самостоятельных решений; многофункциональное использование элементов предметной среды и включение их в различные структуры образовательного процесса.

Принцип активности, самостоятельности, творчества – предоставление детям возможности самим изменять окружающую предметную среду; развитие у них способности переносить ранее сформированные навыки в ситуации самостоятельной деятельности; инициировании и поощрение потребности дошкольников самостоятельно находить решение нестандартных задач и проблемных ситуаций.

Принцип индивидуального подхода ко всем участникам воспитательно –образовательного процесса – поиск лучших качеств личности, учет особенностей личности в воспитательно – образовательном процессе; формирование положительных представлений личности о себе (Я – концепция), на основе которых строится поведение.

А затем и в ***социальном*** взаимодействии, обстановка должна напоминать ребенку о правилах общения. Таким образом, среда способна выделять отдельного индивида и формировать у детей взаимное уважение к границам личности.

Ключевыми психологическими характеристиками среды как пространства личности ***выступают территориальность*** (выделение хорошо знакомого пространства, которое безопасно используется в личных целях, и интимного пространства личности, которое нарушается другими только с согласия самого ребенка - т. е. телесный контакт, пространственная близость, например, сидеть рядом, танцевать вместе).

Персонифицированные шкафчики, столы, кровати повышают чувство привязанности воспитанника к окружающему пространству, дают возможность выделить персональную территорию. ***Телесный комфорт и безопасность*** (связаны с удобством среды для

передвижения, для организации разнообразных видов деятельности, предоставления возможности комфортного пищевого поведения и отсутствием любых форм давления)**.** ***Личные вещи*** (своеобразный символ личности, способ презентации окружению своего «Я»). Они являются обязательным атрибутом психологически грамотно организованной среды. Личные вещи помогают дошкольнику строить отношения с окружающими, поддерживать свое «Я» и чувство безопасности, а также являются маркерами интимной территории. ***Возможность реализовать временные предпочтения*** (режимность, последовательность, темп и ритм деятельности).

Постоянные отношения с близкой средой представлены в личности ребенка как «идентификация с местом», осознание своей принадлежности к определенному ограниченному пространству, с которым устанавливаются эмоциональные связи. Среда становится компонентом идентичности (земляк, из нашего города, из моей группы и т. д.). Образовательная среда дает ребенку представление о себе самом как о личности: «Какой я?», «Какими качествами обладаю? «Что отличает меня от других?». Ориентиром для социальных представлений о себе являются вопросы: «Как ко мне относятся окружающие?», «Что умеют другие?», «Чем я отличаюсь от других?», «Какие правила надо соблюдать, чтобы быть принятым?». Образовательная среда должна обеспечить включенность воспитанника в группу и взаимное принятие ребенка и группы.

Учет индивидуальных особенностей детей базируется на гибкости образовательной среды, дифференциации образовательного процесса, психолого – педагогической диагностике, а так же на диагностике игровых и средовых потребностей в организации личностно ориентированного развивающего пространства.

Диагностика игровых и средовыхпотребностейворганизацииличностно - ориентированногоразвивающего пространства

На этапе создания в дошкольной образовательной организации пространства, обеспечивающего процессы социализации, индивидуализации личности в соответствии с положениями ФГОС дошкольного образования, важно обеспечить целенаправленную

диагностику игровых и средовых потребностей, как детей, так и педагога. Полученная информация будет способствовать формированию благоприятной личностно ориентированной среды, максимально комфортной для жизнедеятельности обеих сторон.

Раскроем эти понятия. Игровые потребности — это желаемые и предпочитаемые игрушки и игры, необходимые для реализации игровых замыслов.

Средовые потребности – это желаемая обстановка, комплекс условий, создающих максимальный комфорт для личности.

Важно помнить о том, что данная диагностика должна носить целенаправленный, системный и комплексный характер. Выделим ряд факторов, которые следует учитывать при ее проведении:

- систематичность и последовательность – диагностика должна проводиться не от случая к случаю, а в определенном порядке в соответствии с планом, графиком и т. п.,
- постановка конкретных задач – при проведении диагностики важно ставить четкие задачи, например, выявление предпочитаемых игрушек, форм игровой деятельности, особенностей оформления пространства и т. д.;
- комплексность – необходимо использовать набор взаимодополняющих методов для проведения диагностики (например, наблюдение, беседу и метод игровых ситуаций);
- оформление результатов и их использование – определение, в каком виде будут зафиксированы полученные результаты, и как планируется их использовать.

С учетом указанных факторов алгоритм организации и проведения диагностики может быть следующим.

Первым этапом работы является планирование – определение сроков, периодичности и продолжительности проведения диагностики, места в распорядке дня, количества диагностируемых, форм ее осуществления (индивидуальная, подгрупповая, групповая), способов фиксации результатов. Второй этап предусматривает постановку задач диагностики. Для этого педагогу нужно ответить на вопросы: «Что конкретно я хочу узнать?», «Как эта информация поможет мне в построении игровой среды?». Задачи быть не формальными и

размытыми по содержанию, а напротив, — конкретными, практико – ориентированными.

Важно подобрать комплекс методов, оптимальных для решения приоритетных задач.

Не менее важным является выбор способов фиксации и использования результатов диагностики в педагогической деятельности. Для оптимизации данного процесса рекомендуется применять современные ИКТ (видеокамеру, ПК, диктофон и др.). Это поможет в обработке информации, будет способствовать большей достоверности и детализации данных.

Совместно с подгруппой детей или индивидуально с каждым ребенком можно организовать просмотр каталогов, интернет-сайтов с игрушками. Для этого необходимо иметь несколько каталогов с четкими изображениями игрушек и электронные адреса сайтов производителей или продавцов игрушек. В ходе просмотров детям можно задавать вопросы о том, какие игрушки им нравятся, какие они хотели бы иметь в группе, какие игры они будут с ними организовывать. Также можно попросить отмечать в понравившиеся игрушки, например, картинкой с восклицательным знаком. Для этого нужно заранее подготовить карточки, выдать их детям в начале просмотра.

С подгруппой детей можно обсудить важность наличия, приобретения той или иной игрушки. Этот метод вдвойне полезен для педагога, который не только получает информацию об игровых предпочтениях воспитанников, но и пополняет свои знания о рынке игрушек, намечает критерии выбора игрушек, материалов, необходимых для решения образовательных задач и удовлетворения интересов детей. Метод моделирования подходит для выявления предпочитаемых игровых зон или определения предпочтений в пространственной организации среды. Для решения первой задачи ребенку или подгруппе детей предлагается с помощью геометрических фигур создать на листе бумаги самую интересную игровую зону. Геометрические фигуры служат эталонами предметов мебели, игрушек, оборудования, окон, ковров и других материалов. Для решения второй задачи ребенку предлагается также при помощи геометрических фигур оформить группу для сверстников.

Возможности этого метода расширяются, если педагог предлагает максимальное количество вероятных фигур-предметов, отражающих элементы среды.

Метод игровых ситуаций подходит для выявления предпочитаемых игровых зон, видов игры (сюжетно-ролевая, дидактическая, подвижная и др.), деятельности (игра, продуктивная деятельность, общение и др.), определения предпочтений в пространственной организации среды и пр. Для решения последней задачи можно выбрать две игрушки, например, куклы или игрушечные животные, и предложить ребенку создать на ковре группу детского сада. Элементами оформляемой среды могут быть детали конструктора, кубики и предметы - заместители.

Метод мини-интервью может быть реализован в игровой форме для выявления предпочитаемых видов деятельности (игра, продуктивная деятельность, общение), потребностей в изменении (или модернизации) среды. Для этого педагог или ребенок из группы выступает в роли репортера или тележурналиста и задает детям вопросы типа: «С кем тебе нравится общаться?», «Любишь ли ты лепить, конструировать в группе?», «Хочется ли что - то поменять вокруг себя в группе — мебель, игрушки и т. п.?». Вопросы варьируются в зависимости от решаемой задачи. Можно организовать настоящее интервью с тележурналистами, используя для этого видеокамеру, имитированный или настоящий микрофон. На роль журналиста и оператора можно пригласить педагога или родителей детей, создав тем самым условия «для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности». Такая форма проведения мини - интервью оптимизирует процесс фиксации результатов, придает ему эмоциональный накал. В ходе совместного просмотра фотографий, медиапрезентаций, отражающих разные варианты организации предметно-развивающей среды, расширяются представления о вариантах ее моделирования и определяются соответствующие предпочтения. Для этого педагог может спросить у детей, например, «Что тебе больше всего нравится на этом фото?», «В какой части группы на фото ты бы хотел оказаться?» и т. п.

Важным диагностическим блоком является выявление средовых потребностей педагога. Такая диагностика может

проводиться как старшим воспитателем для организации деятельности по созданию комфортной среды в ДОО, так и самими педагогами в рамках самообследования своей деятельности на рабочем месте.

С этой целью могут использоваться разнообразные методы, прежде всего - опрос, анкетирование, самоанализ. Примерные вопросы анкеты: «Нравится ли вам обстановка группового помещения? Почему?», «Что больше всего нравится вам в среде группы? Почему?»,«Является ли среда группы комфортной для решения образовательных задач; поддержания позитивного эмоционального настроя; создания возможностей для профессионального развития и т. д.?».

Если один из ответов «нет», то нужно сформулировать рекомендации по обновлению среды (наполнению и пространственной организации) в данном направлении.

При составлении карты самоанализа педагога можно включить в нее следующие пункты:

- чаще всего я предпочитаю находиться…(указать место в группе);
- наиболее комфортным для меня является деятельность с…(указать предметы, материалы, мебель и др.);
- мой позитивный настрой создается в группе благодаря наличию…
- наличие… будет способствовать повышению моего настроения, мотивации на реализацию образовательного процесса и др. Все используемые методы являются взаимодополняемыми. Использование одного или двух из них не позволит создать объективную картину изучаемого вопроса. Подобную диагностику рекомендуется проводить регулярно (не реже двух раз в год), поскольку потребности и интересы детей, ориентиры педагогов могут меняться.

Диагностика выполняет информативную и прогностическую функции, способствует реализации личностно ориентированной модели взаимодействия с детьми и другими участниками образовательного процесса. Полученная информация позволит в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования регулярно обновлять и изменять образовательную среду, обеспечивая

ее вариативность, динамичность на основе не только знания положений возрастной психологии, развития игровой деятельности в дошкольном возрасте, но и учета персональных потребностей детей, их интересов и устремлений.

Целенаправленное выявление средовых потребностей педагога будет способствовать созданию благоприятных условий для реализации профессиональной деятельности и оптимизации процесса профессионального саморазвития педагога, что также является одним из требований ФГОС дошкольного образования.

Примерноепланированиедеятельностиподиагностикеигровыхпотребностейдетей

Дата проведения	Задача	Метод	Способ фиксации	Время проведения в режиме дня	Форма проведения	Результаты, место их хранения
	Выявить предпочитаемые игрушки	Невключенное наблюдение, включенное наблюдение, метод рассказа по картинке, беседа, просмотр каталогов, интернет-сайтов с	Протокол наблюдений, диктофонная запись, видеозапись	Вторая половина дня	Подгрупповая, индивидуальная	Например «проведено»

		игрушками				
	Выявить предпочитаемые игровые зоны	Невключенное наблюдение, включенное наблюдение, беседа, моделирование метод рассказа по картинке, игровые ситуации	Протокол наблюдений, диктофонная запись, видеозапись	Утро, вторая половина дня	Индивидуальная, подгрупповая, групповая	планируется
	Выявить пред почитаемые игры (сюжетно-ролевая, дидак-тическая, под-вижная и др.)	Невключенное наблюдение, включенное наблюдение, беседа, игровые ситуации	Протокол наблюдений, диктофонная запись, видеозапись	вторая половина дня	Индивидуальная, групповая	планируется
	Выявить пред-почитаемые виды деятельности (игра, продукти	Невключенное наблюдение, включенное наблюдение,	Протокол наблюдений, диктофонная запись, видеоз	В течение дня	Индивидуальная, групповая	планируется

	вная деятельн ость, общение)	беседа, метод мини— интервь ю, метод выбора картино к, игровые ситуаци и	апись			
	Определе ние количест ва времени, проведен ного с использо ванием конкретн ых игрушек / игровых мате-риалов в той или иной игре	Невклю ченное наблюде ние, включен ное наблюде ние	Проток ол наблю дений, видеоз апись	В течен ие дня	Группова я, подгрупп овая	планир уется

Примерноепланированиедеятельностиподиагностикесредовыхпот ребностейдетей

Дата прове дения	**Задача**	**Метод**	**Спосо б фикса ции**	**Врем я прове дения в режи**	**Форма проведе ния**	**Резул ьтаты , место их прове**

				ме дня		**дения**
	Выявить потребности в изменении среды	Беседа**,** мини - интервью	Протокол беседы, диктофонная запись, видеозапись	Вторая половина дня	Индивидуальная, подгрупповая, групповая	Например, **п**роведено
	Определить предпочтения в пространственной организации среды	Беседа, моделирование, метод рассказа по картинке, игровые ситуации, просмотр фотографий, медиапрезентации	Протокол беседы, диктофонная запись, видеозапись	Вторая половина дня	Индивидуальная, подгрупповая, групповая	Например, планируется
	Выявить предпочтения в насыщении среды материалами, оборудованием	Невключенное наблюдение, включенное наблюдение, беседа, игровые ситуации, просмотр фотографий,	Протокол беседы, диктофонная запись, видеозапись	Вторая половина дня	Индивидуальная, подгрупповая, групповая	Например, планируется

		медиапре зентаций.				

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Семинар – практикум «Синдром профессионального выгорания и его профилактика»

Актуальность – проблемы профессиональной деформации педагогов.
Цель: способствовать профилактике эмоционального сгорания у педагогов в профессиональной деятельности.
Задачи:
1.Образовательная.
Познакомить с понятиями: «эмоциональное сгорание – его фазы и симптомы».
Познакомить с основными методами снятия психо-эмоционального напряжения.
2.Развивающая.
Отработка навыков регуляции психо-эмоциональным состоянием.
3. Воспитательная.
Формирование ответственного поведения за собственное здоровье.
Актуальность

Вам знакомо состояние, когда внезапно накатывает давящая усталость, что, что-то сломалось внутри. Раздражение готово перелиться через край, но вы продолжаете работать, хотя хочется все бросить и уйти домой, но дома Вам ничего не хочется, и раздражает общение даже с близкими людьми.

Такое психическое состояние названо психологами синдром «эмоционального сгорания». Этот термин был введен американским психиатром Френденбергером в 1960 г. Термин характеризовал психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с людьми. Термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности.

Синдром эмоционального сгорания – это эмоционально-волевая деформация специалиста, вызванная особенностями работы. Как показывают исследования специалистов, самой уязвимой в этом отношении является профессия педагога. По общему признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из наиболее дефомирующийличность человека видов профессиональной деятельности. Это – неуспехи своих воспитанников, неумение построить взоимоотношения со своими подопечными, их родителями.

К этому добавляется чувство неудовлетворенности своей профессией из-за низкой оплаты труда, отсутствия перспективы профессионального роста, семейно – бытовых проблем, что усугубляется большим количеством внеурочной работы, постоянной активной работы сознания, высоким участием волевого стимула. Поэтому профессия воспитателя, отнесена к профессиям высшего типа. Она имеет ряд специфических особенностей и требований к человеку, их выполняющему. Главной особенностью является принцип «безусловного», «принимающего» общения, постоянное участие волевого стимула в работе. Такой труд не имеет фиксированного объема и общепринятых критериев оценки результативности, зато требует постоянного творчества, работы над собой, совершенствования психологических знаний, что вызывает часто неспецифические эмоции при большом количестве требований. Все это становится причиной огромной эмоциональной перегрузки и вызывает у человека симптомы «эмоционального сгорания». Отсюда можно выявить очевидную связь этого «поведенческого проявления» со стрессом.
(наглядный материал – таблица стресса и «вулкан»).

1стадия – нервное напряжение – это психоэмоциональная атмосфера, ощущение повышенной ответственности. Вроде бы все нормально, но скучно и пусто на душе.

2 стадия – сопротивление – это экономия эмоций, «редукция профессиональных обязанностей», т. е. выборочного выполнения профессиональных функций. Приходят негативные чувства к людям, с которыми приходиться работать. Люди начинают раздражать, возникает чувство неприязни, которое сдерживается с трудом и, наконец, следует выплеск озлобленности.

3 стадия – истощение – это снижение эмоционального тона, оскуднение психических ресурсов, утрата профессиональных ценностей, т. е. редукция личных достижений и профессиональных обязанностей – негативное оценивание себя, своих достижений. Само присутствие другого человека вызывает дискомфорт и реальное чувство тошноты – вплоть до рвоты. Вообще синдром сгорания очень часто сопряжен с психосоматикой.

Психолог Е. Малер выделяет 10 признаков эмоционального выгорания:
- истощение, усталость
- бессонница
- негативные установки
- пренебрежение исполнением своих обязанностей

- увлечение приемом психостимуляторов (кофе, табак, алкоголь, лекарства)
- уменьшение аппетита или переедание
- усиление агрессивности (раздражительность, гневливость, напряженность)
- усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия).
- чувство вины
- переживание несправедливости.

Можно выделить три фактора эмоционального сгорания

1 Личностный. Он более выражен у женщин, те люди, которые испытывают жесткий контроль со стороны администрации – сверхконтролируемые личности.

2 Ролевой. При нечеткой или неравномерной распределенной ответственности в профессиональной деятельности.

3Организационный. Интенсивное общение, интенсивное восприятие полученной информации и принятие решений.

- дестабилизирующая организация деятельности, неблагополучная психологическая атмосфера (нагрузка, моральное и материальное стимулирование, нечеткое планирование труда, недостаточность необходимых средств, многочасовая работа, наличие конфликтов как в системе «руководитель – подчиненный», так и между коллегами, и еще один фактор – наличие психологически трудного контингента).

Существует четыре ядовитых чувства,которые составляют эмоциональную сторону синдрома сгорания.

Вина – перед собой и другими за то, что не сделал, не успел.

Стыд – не так получилось, не имел право на ошибку.

Обида – от неполученной благодарности на тех, кто не оценил его усилия, не сказал
«спасибо» за сделанное.

Страх – у меня не получится, меня не поймут.

Было выявлено что проявление синдрома эмоционального сгорания, чаще выявляется у специалистов, занимающих *опекунскую* позицию по отношению к людям. Но есть другая позиция – менеджеры, которые организуют деятельность энергичных, самостоятельных людей. Эта позиция – не вызывает этого синдрома.

Воспитатель	Опекун	Менеджер
Ориентирован	На использование личного влияния	На использование власти закона
Позиция по отношению к детям	Главное любить ребенка и делать его	Главное – уважать ребенка и

	таким, каким я его хочу видеть	ориентироваться на его потребности развития
Стратегический подход при воздействии	Делай, как я сказал	Ты знаешь о правилах и последствиях, делай свой выбор.
Выбор меры воздействия на детей	Руководствуется собственным здравым смыслом	Руководствуется уставом д/сада, выработанным на основе определенных правил и процедур.
Выбор способа подачи областей деятельности	Ориентирован преимущественно на определенную программу	Ориентирован на интересы детей и приспособление к ним способа подачи материала.
Подход к оцениванию	Сравнивает детей друг с другом или с установленным стандартом	Сравнивает успехи детей с их же прошлыми успехами
Способ итогового оценивания	Оценка, основанная на личном впечатлении, использование оценки для контроля и поведения	Тест, согласованный с четким учебным планом, мнение воспитателя не влияет на результат

Упражнения по снятию психоэмоционального напряжения

1. Сделать глубокий вдох и медленный выдох. Повторить 5-6 раз. (приглушает чувство тревожности и беспокойства.)
2. Потягивание уменьшает ощущение стрессового « нажима».
3. Выпятить грудь колесом, плечи отвести назад и расслабить, глубоко вдохнуть, и медленно выдохнуть.
4. Релаксация помогает избавиться от физического и психического напряжения. Упражнение «Воздушный шар».

Инструкция: удобно расположитесь на стуле. Закройте глаза, сделайте глубокий вдох и медленно выдыхайте, старайтесь полностью расслабиться. Я вам буду считать от 10 до 1. 10 вообразите себе гигантский воздушный шар на утопающем в зелени лугу....

9 - рассмотрите эту картинку как можно подробнее...

8 вы подходите к воздушному шару...
7 и начинаете складывать все свои проблемы и тревоги в корзину шара...
6 когда корзина будет полной, представьте...
5 как веревка воздушного шара сама отвязывается...
4 он медленно набирает высоту...
3 шар постепенно удаляется, превращаясь в маленькую точку, унося весь груз ваших проблем....
2 вы делаете глубокий вдох...
1 и открываете глаза.

5. Бугорки радости находятся на лице, над скулами верхней челюсти, и их надо ежедневно массировать поглаживанием и похлопыванием после утреннего умывания (снимает эмоциональное напряжение).

6. «Подумай о себе» - разбиться на пары. Встать спиной друг к другу, чтобы было удобно. Затем подставляем к паре по одному человеку. Теперь их трое и каждый старается устроиться удобно. Слушает себя, свои ощущения. (проговорить после упражнения.)

7. «Египетские письмена». Стоя или сидя в кругу. Ритмические упражнения в ладоши, ногами, и так далее. (взаимодействие в коллективе).

8. «Цилиндр» - маленький, средний, большой. Представьте , что вы находитесь в маленьком цилиндре, попробуйте в нем подвигаться, Теперь подвигайтесь в среднем цилиндре и в большом. Затем выберите для себя , и подвигайтесь в том цилиндре, который вам более удобен. Это то пространство, которое вам необходимо для комфортного существования.

9. Примите горячую ванну или сходите в баню. Горячая вода восстанавливает циркуляцию крови, как бы давая понять организму, что он находиться в безопасности и что уже можно расслабиться. Если нет ванны, можно просто подержать руки под струей горячей воды из крана до тех пор, пока вы не почувствуете, что напряжение уходит.

Десять советов как не сгореть на работе.

1. Эмоциональное общение. В сложных рабочих ситуациях обменивайся мнениями с коллегами, ищи у них профессиональной поддержки, они могут найти для тебя разумное решение.
2. Использование «тайм – аутов». Отдых от работы и других нагрузок.

3. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Положительная внутренняя речь способствует снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию.
4. Профессиональное развитие и самосовершенствование .Курсы повышения квалификации, профессиональные неформальные объединения, конференции, где встречаются люди с различным опытом работы, где можно поговорить и на отвлеченные темы.
5. Избегать ненужной конкуренции. Большое стремление к победе на работе создает напряжение и тревогу.
6. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания.
7. Поддержание хорошей спортивной формы.
8. Будь внимательна к себе: это поможет своевременно заметить первые симптомы усталости.
9. Перестань искать в работе счастье или спасение. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.
10. Каждый день говори себе стоя перед зеркалом: « я конечно не совершенство, но достаточно хороша».

Семинар-практикум «Психологические аспекты вербального взаимодействия педагога и ребенка»

Цель: оптимизация общения на уровне «взрослый – ребенок».
Введение: как мы общаемся.
Невербально:

- Жестами (с помощью языка тела – движения рук и головы)
- Мимикой (с помощью выражения лица)

Вербально (с помощью звуков, речи)
Причины общения:

- Попросить о чем – то.
- Выразить протест, жалобу.
- Попросить информацию.
- Откликнуться на коммуникацию другого человека.
- Думать, планировать и решать проблемы.
- Делиться чувствами, мыслями и интересами.

Способы коммуникации:

- Дети общаются или дают окружающим понять что-то самыми разнообразными способами.

- На ранних стадиях языкового развития дети используют невербальные способы коммуникации (звуки, действия, взгляд, выражение лица и жесты).
- По мере развития дети начинают использовать языковые средства коммуникации (отдельные слова, сочетание слов, предложения).
- Обычно на начальном этапе вербального общения, дети используют сочетание жестов и слов.

Стили общения у детей:

- Общительный (постоянно вступает во взаимодействие и откликается на инициативу других).
- Общается неохотно (редко инициирует взаимодействие: держится в стороне от активности и взаимодействий группы: ему требуется время, чтобы «оттаять»).
- пребывает «в своём мире» (играет один, и не проявляет интереса к взаимодействию со взрослыми и сверстниками).
- Пассивный (редко отвечает или становится инициатором взаимодействия, не проявляет большого интереса к окружающим предметам или людям).

Роли, которые играют взрослые:

- Роль руководителя (постоянно контролирует ребенка и его действия – делает предложения, дает указания и задает вопросы).
- Роль «шоумена» (взрослый любит играть и веселиться, но главным образом говорит и играет сам).
- Роль хранителя времени (следит за тем, чтобы быстро выполнить все действия и задачи для того, чтобы строго следовать расписанию).
- Роль тихони (сидит с детьми, но почти с ними не общается, даже, когда они являются инициаторами взаимодействия).
- Роль помощника (считает, что ребенок не способен выразить себя сам. Поэтому говорит за него или предлагает помощь ещё до того, как ребенок дает понять, что в ней нуждается. Это приводит к «обучению беспомощности»).
- Роль ответственного родителя (тонко настроен на способности, потребности и интересы ребенка.С теплотой и заинтересованностью относится к любому ребенку, и это помогает им брать на себя активную роль во взаимодействии с родителями и детьми).

Роли взрослых и стили детей не всегда совпадают. На самом деле, стили общения детей оказывают значительное влияние на роли, которые принимают на себя специалисты.
Наблюдения за взрослыми и детьми, манерой их общения между собой, позволяют очертить круг проблем, которые препятствуют их эффективному взаимодействию. К таким проблемным зонам можно отнести:

- Область оценки активности ребенка.
- Умение слушать друг друга.
- Установление границ поведения детей, правил и запретов.

Обратная связь

В каждой из этих сторон взаимодействия взрослых и детей риск совершить ошибку довольно велик. Именно здесь педагоги и родители допускают «психологические промахи». Неправильно оценивают ребенка, не всегда способны его выслушать и попытаться понять, слишком жестко или, напротив, лояльно относятся к проблеме установления для детей правил и норм поведения. Поэтому под психологически грамотным взаимодействием взрослых с детьми мы будем понимать такое межличностное общение, при котором взрослый старается совершить как можно меньше психологических промахов, занимает рефлексивную позицию в отношении своего воздействия на ребенка и проявляет достаточную гибкость, ориентируясь на его потребности.

В таком взаимодействии можно выделить четыре основных элемента:

- умение представлять детям обратную связь относительно их деятельности.
- умение представлять детям обратную связь об их поведении.
- навык активного слушания.
- умение устанавливать для детей правила и ограничения.

Первым элементом грамотного взаимодействия взрослых с детьми является **оценка.**

Оценка любых проявлений активности ребенка – одно из главных средств воздействия на него. Причем оценка педагогов и родителей мало, чем отличается, они используют одни и те же ошибки, оценивая детей.

Упражнение «Обратная связь»

Я предлагаю вам разделиться на группы. Каждая группа составляет «словарь оценок». Вы должны разделить лист на две половины,

обозначая первую колонку знаком «+», а вторую – знаком «-». Затем в колонку со знаком плюс, записываете те слова или выражения, которые используете для положительной оценки деятельности детей. Во вторую – слова и выражения, которые содержат отрицательную оценку деятельности детей.
(затем ведущий со всеми участниками составляет один большой «словарь оценок»).
Участникам предлагается выполнить какую – то деятельность (нарисовать рисунок, вылепить из пластилина, составить рассказ по картинке и т. д.). Когда время на выполнение заданий закончится, необходимо оценить работу участника, выбирая для этого какое – либо слово или выражение из «Словаря оценок».

Вопросы для обсуждения:
Что чувствовали, когда слышали ту или иную оценку работы?
Достаточно ли имеющихся в словаре оценок выражений для оценки различных ситуаций?
Легко ли было оценить работу другого?
Какие оценочные выражения оказались наиболее популярными и почему?
Что могут чувствовать дети, когда их оценивают таким образом?
Большинство из этих оценок можно отнести к осуждению и порицанию, высмеиванию и подтруниванию над ребенком, к попытке интерпретации его поведения. Эти оценки не несут никакой положительной мотивации и содержательной информации по поводу его деятельности и поведения.

- Оценка «молодец», «умница», «хорошо» - не содержит критериев оценивания.
- Оценка «разиня», «неряха», «неумеха» - оценивает личность ребенка в целом, а не отдельные действия.
- Преобладает отрицательная оценка над положительной, или же дается завышенная оценка, которая не зависит от его реальных достижений.
- Оценивая ребенка, его сравнивают с другими детьми и, сравнения не в его пользу.
- Взрослые не различают области оценивания (поведение и деятельность).

Одна из основных функций оценки ребенка – мотивационная.
Оценка должна побуждать ребенка к улучшению результата своей деятельности и поведения. Оценка подразумевает позицию оценивающего, как эксперта деятельности и поведения.

Оценка взрослого, как носителя определенных знаний и переживаний – это обратная связь, помогающая ребенку сориентироваться и в собственном «Я». Это основа для формирования самооценки ребенка.
*Можно выделить две формы активности детей – это целенаправленная деятельность (продуктивная, трудовая, игровая, учебная) и поведение.*Основная «мишень» оценивания взрослого – действия ребенка, его усилия и результат.

действия **усилия**	**усилия** **действия**	**результат** **результат**

Задача взрослого – описать ребенку, какие конкретные его действия ведут к ее успешному выполнению, отвечают цели деятельности, т.е.

- *ты сделал*
- *ты приложил усилия*
- *ты добился*

Мы с вами используем такую форму обратной связи.

одобрение	**критика**	**одобрение**

Первое одобрение – это как бы аванс, смягчающий последующее восприятие критического замечания, за критикой следует очередная похвала, чтобы ребенок не расстроился. Например: «ты хорошо нарисовал небо и облака, но дом у тебя получился немного кривой и непропорциональный. Зато вокруг него у тебя вышла очень красивая зеленая трава…». Причина многолетнего применения этой формулы, возможно, кроется в том, что она избавляет нас от чувства вины, возникающей после критики. Другая причина ее популярности нам видится в том, что все знают, что ребенка обязательно нужно похвалить, как бы он ни старался и какой бы результат не получил. Мы привыкли считать, что такая похвала вдохновляет ребенка и придает ему веру в себя. В данном случае союз «НО» связывает в одном высказывании две разнонаправленные оценки, одна из которых одобрение, а вторая – критика. В результате критика ослабляет эффект от похвалы, а похвала, предваряющая и заканчивающая критику, может ввести в заблуждение.
А теперь попробуем сказать так, чтобы не запутать ребенка и дать ему две отдельные обратные связи. «Ты здесь провел неровные линии, и поэтому дом получился немного кривым. А здесь ты постарался

нарисовать небо и траву, используя яркие и подходящие цвета, - они у тебя получились очень красивые и аккуратно закрашенные.
Это общий алгоритм обратной связи. Она (обратная связь) задает критерии оценивания. Описывая действия ребенка и результат их выполнения, мы даем ребенку понять, что он сделал верно, а что нет. Такая обратная связь не вызывает у ребенка негативных эмоций. Взрослый при этом выступает в роли эксперта, а с другой стороны – в роли партнера. В третьих, такая обратная связь способствует формированию самоконтроля, побуждая к самостоятельной коррекции деятельности.

Давайте, каждая группа попробует оценить результат продуктивной деятельности, используя две отдельные «обратные связи»(каждой группе дается рисунок, аппликация, лепка, постройка).
Итак, оценивая деятельность ребенка, мы должны дать ему информацию о том, какие его действия были верны и оказались наиболее успешными для достижения результата, а какие нет, а также описать усилия ребенка, направленные на достижения цели. Функция такой оценки – информирование ребенка, мотивирование и закрепление правильных действий.
Форма такой оценки – развернутая обратная связь в виде «Ты – сообщения».
Обратная связь относительно поведения ребенка.

Давайте теперь попробуем по этой же схеме:

усилие	действие	результат

Оценить поведение ребенка. Например: «Ты очень старался (усилие) попасть мячом в окно (действие), и тебе удалось это сделать (результат). Придумайте ситуацию и разберите ее. Как вы думаете, будет ли это оценкой поведения ребенка? Нет. Это констатация факта, или как упрек или обвинение. Получается, что для оценки поведения данная схема не очень подходит. Если результат деятельности принадлежит только ему, то результат поступков затрагивает окружающих его людей. В таких случаях в оценку поведения включаются эмоции, которые чаще всего мешают адекватно реагировать. В такой ситуации типичной ошибкой взрослого – станет прямая, чаще всего негативная оценка всей личности ребенка, а не отдельного его поступка.

Ситуация	*оценка*	*чувства*	*«Я – сообщение»*
* играя, девочка пытается оторвать кукле ногу.	А если бы тебе пытались оторвать ножку – тебе было бы приятно? Что ты делаешь? Ей же больно!	Сострадание огорчение	Мне жаль, что дети так обращаются с куклами, и если так будет дальше продолжаться, то кукол у нас не останется. И мне придется их спрятать. Мне не нравится, когда дети ломают игрушки, потому что нам не с чем будет играть.
* двое детей бегают друг за другом по группе и громко кричат.	Что за табун носится?	раздражение	Мне очень обидно, что наши беседы по правилам поведения в группе прошли даром!
* во время разговора с коллегой ребенок тянет вас за платье, перебивает, пытается привлечь ваше внимание.	Не мешай, я сейчас занята.	досада	Мне неприятно, когда мне мешают разговаривать, я отвлекаюсь и не слышу, что мне говорят.
* наблюдая за игрой детей, вы слышите, что кто – то из них ругается нецензурными словами.	Нельзя так говорить, это нехорошие слова.	удивление	Я удивлена, что некоторые дети говорят такие плохие слова.
* во время	Ну ты и	Удивление,	Мне печально,

обеда мальчик ложкой изображает стрельбу из пистолета, бросает в других детей хлебными крошками.	свинтус. Как ты себя ведешь? Отправлю на воспитание в ясли.	недовольство	когда ты занимаешься подобными вещами. Не уважаешь труд людей, выращивающих хлеб.

Участникам предлагается заполнить таблицу, сложенную таким образом, что участник видит только первые две колонки: «Ситуация» и «Оценка». В колонке «Оценка» участники записывают те высказывания, с помощью которых они дали бы оценку ребенку, столкнувшись с описанной ситуацией.

После знакомства с теорией «Я – сообщение», участники разворачивают бланк и заполняют скрытые до этого колонки таблицы «Чувства» и «Я – сообщение»

Автор тренинга родительской эффективности Т.Гордон предлагает использовать «Я – сообщения», которые представляют собой выражение чувств в отношении поведения ребенка.

«Я – сообщение» состоит из четырех компонентов.

Я (мне)… Описание чувств, переживаний и эмоций. ***(я огорчен, я расстроен, мне не нравиться)***	***Безоценочная характеристика поведения ребенка в безличной форме.*** ***(начинается со слов «когда»)***	***Причины возникновения реакции взрослого*** ***(потому что)***	***Возможные последствия, если ребенок не изменит поведение*** ***(описание последствий «если»)***

Первый компонент– это точное и адекватное ситуации выражение взрослым своих чувств и эмоций по поводу поведения.

Второй компонент начинается со слова «когда». Например: «Я расстраиваюсь, когда оставляют игрушки на ковре в беспорядке». Одно из условий – попытаться описать поведение ребенка в безличной форме: «невнимательно слушают», «громко кричат», «дерутся» - поскольку использование местоимения «Ты» может создать у ребенка

впечатление, что только его поведение вызывает у взрослого отрицательные переживания, а не подобное поведение детей в целом.

Третий компонент – описание причин возникновения негативной реакции взрослого. Например: «Я расстраиваюсь, когда оставляют в беспорядке на ковре игрушки, потому что на них можно наступить и сломать».

И четвертый компонент включает в себя описание последствий поведения ребенка. «Я расстраиваюсь, когда оставляют в беспорядке на ковре игрушки, потому что на них можно наступить и сломать. Если игрушки не будут убираться на место, мне придется их спрятать».

Схему поведения ребенка можно применять не только в случае отрицательной оценки, но и весьма эффективна для положительной оценки ребенка. Дети и так догадываются, какие эмоции они могут вызвать у взрослого своими отрицательными поступками, но не всегда знают, какие чувства они вызывают у взрослых своим положительным поведением. Чтобы мотивировать ребенка к позитивному поведению, необходимо переориентировать наше внимание и больше уделять его положительным сторонам. Например: «Я так рад, что ты сегодня пришел вовремя».

(предложить группам придумать ситуацию и сделать положительную оценку поступков детей).

Оценивая поведение ребенка, мы стараемся продемонстрировать ему наше отношение к его поведению через вербализацию собственных эмоций и чувств, предоставить ему выбор изменить свое поведение или продолжить его, но затем нести ответственность за его последствия. Форма такой оценки – развернутое «Я – сообщение».

Оценивая деятельность ребенка, мы должны дать ему информацию о том, какие его действия были верны и оказались наиболее успешными для достижения результата, а какие нет, а также описать усилия ребенка, направленные на достижение цели. Функция такой оценки – информирование ребенка, мотивирование и закрепление правильных действий. Форма такой оценки – развернутая обратная связь в виде «Ты сообщения».

Подведем итог сказанному: мы сталкиваемся с двумя формами проявления активности ребенка – это его деятельность и поведение. Соответственно, это две разные области оценивания. В первом случае мы оцениваем процесс и результат деятельности ребенка, во втором случае – его поведение и результат (последствия) конкретного поступка.

Активное слушание

Третьим важным элементом психологически грамотного общения, является активное слушание. С помощью активного слушания мы пытаемся понять, что хочет передать нам собеседник.

Активное слушание – умение, требующее определенных усилий и временных затрат от взрослого, которое не может протекать неосознанно, механически.

Основная функция активного слушания – объективирование в речи чувств, переживаний и потребностей ребенка, уточнение адекватности их восприятия взрослым и демонстрация ребенку его безоценочного принятия. В активном слушании мы вновь делаем акцент на «Я» ребенка. Общаясь с ребенком, нам важно понять, что он чувствует, переживает, какую мысль хочет до нас донести. Мы демонстрируем заинтересованность в том, чтобы узнать, что ты,

- ***ребенок, чувствуешь;***
- ***ребенок, переживаешь;***
- ***ребенок, думаешь;***
- ***ребенок, хочешь мне сказать.***

Поэтому активное слушание всегда начинается **с «Ты – сообщения».** В таком общении ребенок получает опыт безоценочного и доверительного раскрытия.

Существует несколько способов продемонстрировать собеседнику, что мы расположены его слушать. Многие из них мы применяем ежедневно в общении с разными людьми, начиная от простого «угуканья» во время долгой беседы и заканчивая сложными речевыми построениями вроде: «Я представляю, что ты сейчас чувствуешь», «Мне кажется, я понимаю, о чем ты говоришь» и т.д.

Попробуем создать в паре с собеседником условия активного слушания. Одно из таких условий касается пространственного расположения участников диалога относительно друг друга.

1. «Говорящий» в течениодной минуты рассказывает что-нибудь о себе, но при этом он и «слушающий» сидят спиной друг к другу.
2. Участники меняются ролями и поворачиваются лицом друг к другу. Теперь «говорящий», должен смотреть на «слушающего, а «слушающий», не смотрит на «говорящего», а разглядывает, например, часы, рисунок на обоях, вид из окна и т.д.
3. Затем участники снова меняются ролями и «слушающий» теперь должен внимательно слушать «говорящего», сидя к нему лицом и демонстрируя знаки внимания.

4. «Говорящий» рассказывает, сидя на стуле, а «слушающий» стоит перед ним (здесь моделируется пространственное расположение собеседников по вертикали).

Вопросы для обсуждения

- В каком из вариантов вы чувствовали себя комфортно?
- По каким признакам человек замечает, что его не слушают?
- По каким признакам человек понимает, что его внимательно слушают?
- Каким способом «слушающий» может продемонстрировать свое внимательное слушание?

Способы внимательного слушания (односложные реплики «поддакивание», «эхо», «зеркало чувств», «перефразирование»).

Участник вытягивает карточку с названием одного из приемов слушания. Затем кто – то из группы играет роль «слушающего», а другой – роль «говорящего». «Говорящий» рассказывает что–либо о себе, а «слушающий» при этом использует тот прием, который указан на его карточке. Остальные участники в это время должны догадаться, какой прием использовал «слушающий».

Содержание карточек:

Односложные реплики.

Эхо.

Перефразирование.

Зеркало чувств.

Односложные реплики: «ага», «угу», «да», «правда?», «понимаю»
Эхо: повторение последнего слова или фразы. «Мне приснился страшный сон!» «страшный сон». «со мной никто не хочет играть! «не хочет играть…».

Перефразирование: «мне приснился страшный сон!» «тебе было страшно сегодня во сне». «со мной никто не хочет играть!» « сегодня ты вынужден играть один, потому что никто не хочет к тебе присоединиться».

Зеркало чувств: «мне приснился сегодня страшный сон!» « ты был испуган, когда проснулся». «со мной никто не хочет играть!» «тебе грустно и обидно, когда с тобой никто не хочет играть»

Получается, что активное слушание – это не более чем последовательное уточнение или проверка правильности нашего восприятия послания ребенка или взрослого.

Правила и ограничения

Четвертым важным компонентом психологически грамотного взаимодействия является умение взрослых устанавливать для детей необходимые правила и ограничения. Традиционно правила и ограничения связывают с воспитанием дисциплины. Считается, что чем более ребенок послушный, тем он более дисциплинированный. Однако послушание означает повиновение, покорность (Ожегов словарь русского языка), другими словами – покорное слушание. Дисциплинированность бывает как внешняя, так и внутренняя, послушание – только внешнее***. Внутренняя дисциплинированность*** – т.е. самодисциплина, подразумевает принятие ребенком, присвоение им какого – то правила и требования и в дальнейшем следование ему по своему внутреннему побуждению***. Послушание*** же требует постоянной внешней мотивации в виде «кнута» или «пряника». Как показывают наблюдения, большинство правил не выполняется. Одной из причин этого является огромное количество бессмысленных запретов, которые окружают детей. Другой – то, что от детей требуется именно механическое послушание в выполнении этих правил, то есть им не объясняется смысл предъявляемых требований и не дается время на их усвоение. Давайте, с вами перечислим запреты, какие вы используете у себя в группах, и выделим те правила и запреты, без которых можно обойтись (записываем на доске).

Любое правило или запрет должен быть точечным, т. е. конкретным и обоснованным. Любой запрет или правило можно оценить по степени его необходимости и рациональности – от низкой до высокой. Так же можно и оценить настойчивость взрослого. ***Настойчивость*** – это определенное поведение взрослого по отношению к ребенку, от которого требуется соблюдение правила и ограничения. ***Рациональность*** – правила и ограничения являются обоснованными и необходимыми для его безопасности и безопасности окружающих его людей. По мере роста и развития ребенка некоторые правила пересматриваются и меняются***. Правила всегда должны***

соответствовать возрастным особенностям и возможностям детей и при этом не противоречить их основным потребностям.
Все выработанные вами правила можно представить в виде зонтика, «вавилонской башни» и др. Задача взрослого «вручить» этот зонтик ребенку, и научить его им самостоятельно пользоваться. Управлять самостоятельно своим поведением.

Например, такие правила:

- Не выходить без сопровождения взрослого из группы.
- Не кричать в группе.
- Не бегать по группе.
- Не драться.
- Не забирать игрушки друг у друга.
- Не ломать игрушки.
- Не оставлять игрушки в беспорядке.
- Не оскорблять друг друга.

Но эти же правила можно перефразировать в положительное утверждение.

- Быть всегда не далеко от взрослого.
- Разговаривать не слишком громким голосом.
- Ходить по группе пешком.
- Мирно вести себя с другими детьми.
- Делиться друг с другом игрушками.
- Беречь игрушки от поломок.
- Убирать за собой игрушки на место
- Говорить приятное друг другу.

Вопросы, посвященные взаимодействию взрослого и ребенка

№	вы	никогда	иногда	всегда
1	Давали возможность выбирать игрушку или род занятий?			
2	Следовали за тем, что хотел делать ребенок?			
3	Ждали, когда ребенок сам заговорит?			
4	Слушали, что говорит ребенок?			
5	Говорили о том, чем занимается ребенок?			
6	Использовали короткие			

	простые предложения?			
7	Старались сделать так, чтобы звучание вашего голоса вызывало интерес?			
8	Сидели так, чтобы ребенку было видно ваше лицо?			
9	Задавали небольшое количество вопросов?			
10	Много его хвалили?			

Вопросы, посвященные взаимодействию взрослого и ребенка

№	вы	никогда	иногда	всегда
1	Давали возможность выбирать игрушку или род занятий?			
2	Следовали за тем, что хотел делать ребенок?			
3	Ждали, когда ребенок сам заговорит?			
4	Слушали, что говорит ребенок?			
5	Говорили о том, чем занимается ребенок?			
6	Использовали короткие простые предложения?			
7	Старались сделать так, чтобы звучание вашего голоса вызывало интерес?			
8	Сидели так, чтобы ребенку было видно ваше лицо?			
9	Задавали небольшое количество вопросов?			
10	Много его хвалили?			

Полезные советы, способствующие хорошему взаимодействию взрослых с детьми

- Дайте возможность ребенку самому выбирать игрушку или занятие.
- Следуйте за тем, что хочет делать ребенок.

- Подождите, пока ребенок проявит инициативу.
- Слушайте, что говорит ребенок (повторяйте и развивайте это)
- Говорите о том, что делает/видит ребенок
- Используйте короткие простые предложения.
- Говорите таким голосом, чтобы ребенку было интересно вас слушать.
- Садитесь так, чтобы ребенку было видно ваше лицо.
- Побольше хвалите ребенка.
- Не задавайте много вопросов.

Задавая вопросы:

- учитывайте уровень понимания ребенка;
- избегайте множественных вопросов;
- вопрос должен относиться к тому, на что ребенок смотрит;
- задайте вопрос и подождите хотя бы 3 секунды.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Клуб «Ступеньки профессионального мастерства»

Приблизительная работа с педагогами, возможность использования в форме работы «круглый стол».

Название клуба: «Ступеньки профессионального мастерства»

Цели клуба:

1. Создать условия для развития самосознания и самосовершенствования педагогов.
2. Повысить уверенность в себе, как в воспитателе.
3. Освоить разнообразные способы взаимодействия с детьми, родителями, коллегами.
4. Повышение самооценки и позитивного отношения к себе и своим возможностям.

Принципы работы клуба:

- В клубе общаемся на равных, мы единомышленники.
- В клубе нет пассивных слушателей.
- Здесь нет жестких требований, ты не должен именно сегодня принести выполненное задание, отчитаться о чем – либо.
-В клубе нет задач прямого обучения педагогов, но есть желание приобщить их к постоянному поиску новых разнообразных путей достижения воспитательных результатов.

- Встречи в клубе - это свободное общение на интересующие нас темы.
- Взнос членов клуба - это те наработки, которые ты сам обдумал, хотел бы сделать, это тот материал, который ты хотел бы обсудить с другими
- Клуб – это, прежде всего самообразование, работа над собой.

Заседания клуба проводятся каждый последний четверг месяца.

Члены клуба: все педагогические работники, специалисты, администрация.

План работы педагогической гостиной
«Ступеньки профессионального мастерства воспитателя»
на 2014-2015 уч. год

н/п	Содержание работы, встреч с педагогами	Сроки	Ответственный
1	Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы педагогической гостиной	Сентябрь	Заведующий МБДОУ
2	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.	Октябрь	Зам. заведующего
3	Индивидуальное консультирование педагогов по запросам	В течение года	Зам. заведующего; Педагог-психолог.
4	Консультация: «Хочешь воспитывать – будь сам воспитанным» Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности (тест для	Сентябрь	Педагог-психолог

	воспитателей)		
5 **6**	Тренинг: «Развитие профессиональных качеств воспитателя» Проведение семинара-практикума по формированию профессиональному статуса воспитателя.	Октябрь Ноябрь	Педагог-психолог Зам. заведующего
7.	Круглый стол: «Ритуальная педагогика длядетей и взрослых» Посещение занятий у молодых специалистов (цель: использование ритуалов в работе с детьми)	Декабрь	Воспитатели – наставники, психолог
8.	Семинар-практикум «Игра и развитие личности дошкольника». Организация и руководство творческими играми детей. Особенности проведения дидактических игр	Январь	Воспитатели, зам. заведующего
9.	Консультация «Я – с семьей, она – со мной, вместе мы с детским садом» Деловая беседа о нетрадиционных формах взаимодействия с родителями	Февраль	Воспитатели, зам.заведующего, педагог-психолог
10.	Практический семинар «Радуга общения». Эмоциональное благополучие ребенка в ДОУ	Март	Музыкальный руководитель, педагог-психолог
11.	Смотр – конкурс: «Сундучок идей» формирование уголка уединения, релаксационного пространства в группах.	Апрель	педагог-психолог, зам.заведующего
12.	Тренинг эмоционального	Май	Музыкальный

	сплочения «В горы»		руководитель, педагог-психолог
12.	Рефлексия работы «Педагогическая гостиная воспитателя». Анкетирование педагогов.	Май	Воспитатели, психолог, зам. Заведующего

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Сценарий проведения психологического КВН

Тема: «Психология познавательных процессов детей раннего и дошкольного возраста»

Цель: Закрепление знаний педагогов ДОУ по изучаемой теме в практической деятельности.

Задачи:

1.Повышение интереса педагогического коллектива к изучению психолого-педагогических знаний;

2.Развитие эрудиции, творческого потенциала педагогов;

3. Включение полученных знаний воспитателей в структуру деятельности;

4. Совершенствование умения доказательно, аргументировано обосновывать свою точку зрения;

5.Оптимизация внутригрупповых взаимоотношений педагогического коллектива.

Оборудование: карточки с названиями структурных компонентов психических процессов, мяч, звуковое пособие, детские фотографии, проектор, компьютер, таблички с баллами для жюри, плитки шоколада по количеству команд.

ХОД ИГРЫ:

Ведущий (педагог-психолог)

Я рада вас всех видеть в нашем зале! Сегодня у нас с вами психологический праздник, ведь праздник когда люди рады друг другу, у них хорошее настроение, приготовили интересные номера, или даже просто улыбаются. Я уверена, что каждая из команд будет блистать своими знаниями, остроумием, творчеством. Пусть этот час принесет приятные мысли, ощущения от осознания того, насколько вы креативны, эрудированны, насколько важна ваша роль в воспитательном процессе.

Пока вы эмоционально настраиваетесь на представление своей команды, разрешите представить незаменимых на сегодняшнем мероприятии людей – это жюри. В его составе сегодня входят:

1. человек обладающий человеколюбием, оптимизмом в нашей суровой финансовой действительности, но вместе с твёрдым взглядом на жизнь (И.О.заведующей ДОУ);
2. человек с неиссякаемым творческим потенциалом (И.О. зам. заведующей по воспитательной работе);
3. замечательный человек с безукоризненным произношением, знанием русского языка (И.О. учитель-логопед).

Первый конкурс:«Визитка» Приветствие команд.

В нем команды могут представить следующее:

- название команды;
- девиз;
- эмблема команды и ее реклама;
- приветствие жюри;
- приветствие соперникам.

Ведущий: Наряду со знаниями программы воспитания и образования педагог должен обладать коммуникативными умениями, владеть вербальными и невербальными средствами общения. Вы знаете, что более 80 % информации в процессе общения передаётся невербальным способом. А у ребёнка «живой язык» спонтанных движений и жестов гораздо в большей степени отражает характер его коммуникаций и появляется задолго до отчётливых речевых навыков. Включение невербальных средств общения в развивающие программы, активное использование этих средств существенно расширяет их (программ) возможности. Развивая двигательную сферу ребёнка, мы идём по естественному пути, опосредованно влияя на развитие психических свойств и процессов.

Второй конкурс: «Покажи при помощи жестов»**.**

Капитаны команд выбирают по 3 карточки из предложенных (ощущение, восприятие, память, непроизвольная память, речь, монологическая речь, воображение, внимание, зрительное внимание, логическое мышление).

Далее команды обсуждают, как показать при помощи жестов, телодвижений, танца смысл выбранного понятия и представляют своим соперникам. У каждой команды за этот конкурс есть возможность заработать по 3 балла и дополнительный балл за оригинальный, доступный для восприятия показ определения.

Подсчет баллов членами жюри, оглашение результатов 2-х конкурсов.

Ведущий:
Профессиональная компетентность воспитателя представляет собой единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности. Знания отечественных и зарубежных психолого-педагогических теорий воспитания и развития, основных закономерностей психического развития, особенностей работы с детьми по развитию когнитивных процессов, помогает воспитателям создавать условия, необходимые для полноценного развития ребенка с учетом его индивидуальных особенностей.

Третий конкурс: «Вычеркни лишнее».

Командам предлагается вычеркнуть:

- понятия, которых не существует, либо те, которые не применяются к заданному психическому процессу;
- задачи работы воспитателя с детьми, которые не применимы к развитию того или иного психического процесса.

Ведущий:
Кроме всего перечисленного выше, воспитатель должен обладать развитыми аналитическими умениями, для того чтобы проанализировать свою профессиональную деятельность, обобщить опыт работы, грамотно его представить на конкурсах различного уровня, наметить и реализовать пути своего дальнейшего профессионального совершенствования.
Одной из таких форм представления опыта работы может являться профессиональное эссе. Капитану каждой команды было дано домашнее задание, представить психологическое эссе на тему: «Один день из жизни воспитателя»

Четвертый конкурс: «Конкурс капитанов»

Игра «Шоколадка»(не оценивается жюри)
Каждой команде дается плитка шоколада. По команде «Начали!» крайние игроки команд, сидящие рядом, быстро разворачивают каждый свою шоколадку, откусывают кусочек и быстро передают шоколадку следующему участнику команды. Тот в свою очередь очень быстро съедает еще кусочек и передает шоколадку следующему игроку. Побеждает та команда, которая быстрее съест первой. Постарайтесь, чтобы последнему тоже хватило!
После того как шоколад съели все команды, можно подвести итог. Это игра-шутка. В этой игре победителей, а главное проигравших нет.

Подсчет баллов членами жюри, оглашение результатов 4-х конкурсов.

Ведущий:

Воспитатели всегда отличались от людей других профессий креативностью, умением быстро реагировать на возникающие в процессе проведения праздников, занятий, открытых мероприятий, не предвиденных ситуаций. Педагог-профессионал может, имея под рукой минимум средств, развивающих пособий, игрушек успокоить и увлечь плачущего ребенка, организовать совместную деятельность с детьми, придумать новую игру.Вам предлагается сегодня выступить в роли педагогов-новаторов, придумать игры по развитию психических процессов с выбранным вашими капитанами предметами. (Предметы выбираются капитанами команд по жребию). В качестве детей вы можете привлекать членов своей команды или с игроков других команд.

Пятый конкурс:«Придумай игру»

Командам предлагается придумать игру на развитие восприятия, внимания, памяти, воображения, мышления, речи используя один из предметов: звуковое пособие, детские фотографии, мяч.

Шестой конкурс:«Проблемные ситуации»

Просмотр видеороликов (создание видеороликов на усмотрение педагога-психолога). Сказочные герои задают воспитателям вопросы по определенной проблеме. Обсуждение проблемных ситуаций в командах.

Игра:«Проход над пропастью»

В ряд выставляются стулья, которые будут обозначать отвесную скалу. Рядом со стульями на некотором расстоянии проводится линия - это тропинка возле скалы. За тропинкой пропасть. Участники разбиваются на пары, встают на «тропинку» лицом друг к другу. Их задача пройти над «пропастью» разными способами, не повторяясь. После выполнения упражнения психолог делает вывод о том, что к достижению цели ведет множество путей. Этот принцип работает во всех жизненных ситуациях.

Подсчет баллов членами жюри, оглашение итоговых результатов 6-ти конкурсов.Награждение команд.

Оглавление

1. Пояснительная записка 2

2. Планирование работы педагога-психолога по сопровождению реализации ФГОС..... 5

3. Психологическое сопровождение деятельности коллектива..... 15

4. Психологическое сопровождение карьеры персонала 16

5. Развитие коммуникативной компетентности педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС..... 17

6. Формирование мотивации педагогов к изучению и внедрению в практику современных образовательных технологий 18

7. Формы организации мероприятий по развитию профессиональной компетентности педагогов. Технология проведения 20

8. Диагностический инструментарий..... 31

9. Приложение 67

10. Литература 134

Литература

1. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000.
2. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания. Монография. – 3-е изд. – Иркутск: ИКПРО, 2012.
3. Лазарев В.С. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. М.: ЦСиЭИ, 1995.
4. Маданиева З.Б. Психологические основы управления эмоциональным состоянием учителя. – Алма-Аты, 2002.
5. Коммуникативная компетентность педагога ДОУ: семинары-практикумы, тренинги, рекомендации / авт. Сост. А.В. Ненашева, Г.Н. Осинина, И.Н. Тараканова. – Волгоград: Учитель, 2011.
6. Роговик Л.С. Танцевально-психомоторный тренинг: теория и практика. – СПб.: Речь, 2010.
7. Стишенок И.В. Из гусеницы в бабочку: Психологические сказки, притчи, метафоры в индивидуальной и групповой работе. – М.: Генезис, 2012.
8. 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга. Как зарядить, оживить, настроить и сплотить группу/ Михаил Кипнис. – М.:АСТ, 2011.
9. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. СПб.: Речь, 2011.
10. Ковалёв С.В. Психология семейных отношений – М.: Педагогика, 1987. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург АРД ЛТД 1997.
11. Кэмпбелл Р. Как на самом деле любить детей. М.: Знание 2002.
12. Марковская И. опыт проведения тренинга взаимодействия родителей с детьми. Журнал практического психолога. 1998. № 2
13. Лютова Е.К., Г.Б. Монина Тренинг общения с ребёнком (период раннего детства) – СПб.: Речь; М.,Сфера, 2008
14. Дикман Л. Гармоничный ребёнок. СПб., 1998.
15. Карабанова О.А. Игра в коррекции психического развития ребёнка. М.,1997.

16. Павлов И.В. «Общение с ребёнком
17. Лешли Д. «Работать с маленькими детьми, поощрять их развитие и решать проблемы» М. Просвещение, 199г.
18. Гиппенрейтер Ю.Б. «Общаться с ребёнком. Как? М. Черо, 2000г.
19. Шитова Е.В. «Воспитатель и ребёнок. Эффективное взаимодействие. Учитель 2013г.
20. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога. Кн.2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб.пособие. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008.
21. Запорожец И.Ю. Психолого-педагогические гостиные в детском саду. М. изд. Скрипторий» 2003г.
22. Максимова А.А. «Учим общаться детей 6-10 лет. Творческий центр М. 2005г.