

Психолого-педагогическое сопровождение педагогов-наставников в ГБДОУ детский сад №12

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его профессиональным и личностным качествам, к его социальной и профессиональной позиции.

В соответствии с Профессиональным стандартом педагога, одним из важнейших факторов профессионального совершенствования является развитие компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития и воспитания детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей.

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. «... Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал президент В.В. Путин.

Разносторонний характер деятельности требует от наставника высокого уровня профессионализма. Неотъемлемой частью наставничества является готовность опытного педагога к передаче опыта и с другой стороны, готовность молодого специалиста воспринимать этот опыт и эффективно применять в педагогической практике. В этой связи особую значимость приобретает совершенствование психолого-педагогической подготовки наставников и формирование у них готовности к продуктивному взаимодействию с преемниками. Для успешной реализации наставничества в образовательной организации, целесообразна организация и осуществление не только методического сопровождения, но и психолого-педагогического со стороны специалистов – психологов.

Первостепенными задачами в процессе сопровождения являются выявление кандидатов в наставники и их подготовка к взаимодействию с молодыми специалистами. На базе ГБДОУ детский сад № 12 педагогом-психологом Соколовой Л.Н. была проведена психодиагностическая, профилактическая и просветительская работа, направленная на содействие в создании эффективной системы наставничества.

Подбор наставников осуществлялся с учетом опыта работы в педагогической должности не менее трех лет и профессиональных и личностных качеств, входящих в понятие профессиональной педагогической компетентности.

Педагогическая компетентность – это система педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения со всеми участниками образовательного процесса, в том числе с молодыми специалистами и также предполагающих личностное развитие и совершенствование самого педагога-наставника.

Основными компонентами профессиональной компетентности педагога являются:

- функциональный – это знания об особенностях педагогической деятельности в современных условиях, а также технологические и методические умения;

- коммуникативный - знания об эффективных формах, способах, приемах общения с детьми и со взрослыми: коллегами, молодыми специалистами, администрацией, родителями, умение продуктивно выстраивать коммуникацию в конфликтных ситуациях, на доступном уровне обмениваться информацией с коллегами, имеющими разный опыт работы, обладать качествами эмпатичного собеседника;

- личностный - включает профессиональные личностные качества – ответственность, исполнительность, высокая мотивация профессиональной деятельности, эмоциональная уравновешенность, организаторские и лидерские способности, умение распределять рабочее время, быстро

адаптироваться к изменениям, принимать обдуманные решения и продуктивно работать с повышенной нагрузкой в условиях многозадачности;

- рефлексивный - содержит знания в области педагогической рефлексии: понимание своих задач относительно наставляемого, требований к личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

При выборе наиболее эффективных форм психологического сопровождения в работе с педагогическим коллективом необходимо определиться с диагностическим инструментарием.

На первой встрече важно организовать анкетирование и беседу с целью сбора первичной информации о кандидатах на роль наставников. Педагогу-психологу необходимо заранее подготовить перечень следующих вопросов:

- личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения);
- личные качества (в том числе сильные и слабые черты характера, тип темперамента, хобби, увлечения);
- ожидания от участия в программе наставничества;
- мотивация на участие в программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

С целью выявления уровня мотивационной готовности наставников к работе с молодыми педагогами, оценки коммуникативных и лидерских навыков, способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания у педагогов-наставников, был проведен мониторинг с использованием следующих психодиагностических методик:

- тестовая методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);
- анкетирование «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности»;

- оценка уровня коммуникабельности педагога в общении с родителями (на основе методики В.Ф. Ряховского);
- методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
- комплексная оценка проявления стресса Ю.В. Щербатых;
- тест “Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации” К. Томаса;

Анализируя полученные психодиагностические данные, были выявлены следующие психологические тенденции профессиональных трудностей у педагогов-наставников: недостаточная мотивационная готовность к принятию роли наставника – 65% педагогов недостаточно мотивированы на выполнение наставнических функций, 100% педагогов-наставников имеют выраженное эмоциональное напряжение и повышенный риск эмоционального выгорания, 55 % - не в полной мере владеют эффективными способами выстраивания коммуникации и конструктивными формами поведения в конфликтах. При этом, лидерские качества у педагогов-наставников являются достаточно выраженными(100%).

Исходя из результатов вышеописанных дефицитов, обозначились следующие направления психолого-педагогического сопровождения наставничества:

- формирование мотивационной готовности;
- развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений;
- профилактика эмоционального выгорания и повышение общей стрессоустойчивости;

Для повышения компетентности педагогов-наставников в соответствии с указанными направлениями, были разработаны план и программа работы «Проведение тренинговых мероприятий с педагогами по развитию личностных и коммуникативных качеств. Профилактика профессионального выгорания» и проведен цикл психологических занятий:

- тренинг «Конструктивное общение с педагогическим и родительским коллективом как основа эффективного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса»,
- тренинг «Развитие коммуникативной компетентности педагогов как основа эффективного общения и взаимодействия в коллективе»,
- семинар-практикум «Методы развития саморегуляции, повышения стрессоустойчивости и рефлексии»,
- консультация с элементами практикума «Ситуация конфликта. Как поступить?» (разбор практических случаев конструктивного реагирования в конфликтных ситуациях),
- тренинг «Творческий потенциал педагога как способ профилактики эмоционального выгорания»,
- тренинг «Развитие эмоциональной готовности педагога к инновационной деятельности».

В качестве методов были использованы игровые, арт-терапевтические и релаксационные техники, психогимнастические упражнения и элементы тренинга общения.

В результате проведенной психолого-педагогической работы педагогам-наставникам удалось получить и актуализировать знания, овладеть практическими навыками и умениями по основам конфликтологии и эффективного межличностного взаимодействия, групповой сплоченности, профилактики эмоционального выгорания, развития творческого потенциала педагогов, навыков рефлексии и саморегуляции.

Таким образом, профессиональная компетентность, обусловленная системным подходом к организации психолого-педагогического сопровождения в процессе осуществления наставником функциональных обязанностей, позволит руководителям образовательных организаций и педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

План работы педагога-психолога с наставниками.

№	Срок	Мероприятия	Цель	Результат
1	Сентябрь 2023 г.	Анкетирование; мониторинг; составление программы психолого-педагогического сопровождения наставников	Психодиагностика мотивационной и психологической готовности наставников к работе с молодыми педагогами, оценка коммуникативных и лидерских навыков, способов реагирования в конфликтных ситуациях, определения наличия общей стрессоустойчивости и рисков профессионального выгорания	Проведен анализ анкет; получены результаты анкетирования; составлена программа по направлениям работы, выявленных в результате мониторинга.
2	Октябрь 2023 г.	Тренинг «Мотивационно-психологическая готовность педагога к наставничеству»	Формирование мотивационно-психологической готовности педагога-наставника к участию в программе наставничества	Педагоги-наставники повысили уровень мотивационно-психологической готовности
3	Ноябрь 2023 г.	Консультация с элементами тренинга «Ситуация конфликта. Как поступить?»	Просветить педагогов по применению различных тактик выхода из конфликтов в коллективе	Педагоги осведомлены в вопросах тактик выхода из конфликтов.
4	Декабрь 2023 г.	Тренинг «Конструктивное общение с родительским коллективом как основа эффективного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса»	Ориентировать педагога на выбор эффективных форм и методов общения, актуализировать коммуникативные навыки	Педагоги овладели практическими знаниями и умениями по теме.
5	Январь 2024 г.	Тренинг «Развитие коммуникативной компетентности педагогов как основа эффективного общения и взаимодействия в коллективе»	Актуализация и развитие коммуникативных навыков у педагогов-наставников	Педагоги актуализировали и получили знания и навыки об эффективных формах, методах и приемах эффективной коммуникации.
5	Февраль 2024 г.	Семинар-практикум «Методы развития саморегуляции,	Познакомить педагогов с теоретическими знаниями и обучить практическим методам	Педагоги овладели теоретическими и практическими

		повышения стрессоустойчивости и рефлексии»	по снятию нервного напряжения и повышению стрессоустойчивости и рефлексии	знаниями по теме; применяют полученные знания на практике
6	Апрель 2024г.	Тренинг «Творческий потенциал педагога»	Создать условия для формирования у педагогов потребности в организации работы по развитию креативности; активизировать индивидуальные и творческие способности; профилактика эмоционального выгорания	Активизирован творческий потенциал педагогов; проведена профилактика эмоционального выгорания.
7	В течение года	Консультации	По запросу педагогов	Педагоги проконсультированы индивидуально.

ГБДОУ детский сад №12

**Психологический тренинг на тему:
«Развитие коммуникативной компетентности педагогов
как основа эффективного общения и взаимодействия в
коллективе»**

Составила и провела: педагог-психолог

Соколова Л.Н.

г. Санкт-Петербург

Цель: формирование представления о педагогическом взаимодействии как важнейшем условии эффективности образовательного процесса.

Задачи:

1. способствовать развитию умений определять пути и способы решения проблем, возникающих в процессе взаимодействия педагогов;
2. развивать ответственность и вклад каждого участника в решение общих задач;
3. формировать умения эффективного использования вербальных и невербальных средств в ситуациях педагогического общения, навыки совместной деятельности педагогов.

Ход семинара-практикума.

Педагог-психолог: Нашу встречу мне хотелось бы начать со следующего высказывания: «Если вы просто общаетесь, вы можете получить результаты. Но если вы общаетесь с умом, вы можете творить чудеса» (Джим Рон)

Большая часть рабочего дня педагога протекает в обстановке ситуации общения (с детьми, родителями, сотрудниками, представителями администрации) Сегодня я бы хотела затронуть тему "Взаимоотношений педагогов с педагогическим сообществом".

Но сначала поприветствуем друг друга.

1. Упражнение "Имя"

Участники сидят в кругу. Необходимо назвать свое имя и на начальную букву своего имени придумать прилагательное. Следующий участник должен повторить предыдущее имя участника и его прилагательное, а также назвать собственные, и так дальше по нарастающей.

Гармоничные взаимоотношения в коллективе — одно из главных преимуществ любой рабочей среды. Это основа основ.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ — субъективные связи и отношения, существующие между людьми в социальных группах.

Педагог-психолог: В основе взаимоотношений лежит общение. Сегодня мы попробуем понять ценность **общения**, постараемся раскрыть содержание понятия «**общение**», познакомимся с его элементами и научимся преодолевать конфликтные ситуации, возникающие в процессе **общения**.

Начнем мы с понятия «**общение**». А поможет нам раскрыть это понятие упражнение «Расшифруй слово».

2. Упражнение «Расшифруй слово»

Участники выполняют работу самостоятельно, объединившись в небольшие группы (по два человека). Каждая группа расшифровывает только одну букву. По окончании работы педагоги обсуждают результаты исследования и объясняют свой выбор.

Например:

О- объединение, открытость;

Б- близость, безопасность;

Щ- щедрость;

Е- единение, единомыслие;

Н- необходимость;

И- искренность, истина...

Е- единомыслие;

Общение – форма связи между людьми, взаимодействие, действие совершаемое вместе, сообща.

3. Психотехническое упражнение «Давление».

Цель: осознание разных моделей в общении и взаимодействии с партнером, установка на равноправное общение. (10 мин.)

Инструкция: встаньте друг против друга, поднимите руки на уровне груди и слегка прикоснитесь друг к другу ладонями. Договоритесь, кто будет ведущим. Задача ведущего – слегка надавить на ладони своего партнера по игре.

Обменяемся впечатлениями. В какой ситуации Вам было эмоционально комфортнее: когда Вы давили или когда партнер давил на Ваши ладони.

Попытайтесь не давить друг на друга, выполняйте совместные движения так, чтобы между вами возникло ощущение тепла.

Насколько приятнее сотрудничать на равных, а не добиваться превосходства? Не забывайте, что стремясь к психологическому давлению на партнера по общению (родитель, ребенок, коллега), мы рискуем вызвать у него реакцию не подчинения, а возмущения. И вместо помощи, он просто откажется от контакта с нами.

Наверно все сталкивались с тем, что, произнося одни и те же слова, в одной ситуации устанавливаются хорошие отношения с собеседником, а в другой – плохие, приводящие к конфликтам. Дорогие коллеги, не для кого ни секрет, что часто нам не важно, что нам говорят, а главное *как говорят!* В диалоге большую роль играет интонация.

Следующее упражнение «Интонация» поможет нам понять, почему так происходит.

4. Упражнение «Интонация».

Педагогам раздаются карточки с названиями разных эмоциональных состояний (радость, грусть, ирония, настороженность, удивление, скорбь, нежность, злость, восторженность, безразличие).

Инструкция: нужно сказать слово «Здравствуйте» с той интонацией, которая указана в карточке.

Обсуждение: легко или трудно было говорить с определенной интонацией, все ли эмоциональные состояния были узнаваемы?

Педагог-психолог: что такое интонация?

Интонация - манера произношения, отражающая чувства или состояние говорящего.

Какой вывод нам помогло сделать это упражнение? (отвечают педагоги).

Мы иногда не придаем должного значения словам и тону, в котором мы произносим эти слова, особенно сказанные в минуту раздражения, усталости...

Необходимо постоянно следить не только за тем, что вы говорите, но и с какой интонацией вы обращаетесь к человеку. Неслучайно об этом говорится в народных пословицах: «Слово пуще стрелы разит»; «От одного слова - да на век ссора»...

Сейчас я предлагаю Вам вспомнить правила эффективного общения. Общаясь с родителями, нужно помнить, что в общении существуют свои закономерности. Основа отношения к нам человека закладывается в первые 15 секунд! Для того, чтобы благополучно пройти через *«минное поле»* этих первых секунд, необходимо применить *«Правило трех плюсов»* (чтобы расположить к себе собеседника нужно дать ему как минимум три психологических плюса.

Самые универсальные – это:

Улыбка,

имя собеседника,

комплимент.

Для того чтобы люди хотели с нами общаться, мы сами должны демонстрировать свою готовность общаться с ними. И собеседник должен это видеть. Необходима искренняя, доброжелательная улыбка!

Имя человека – это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке. Важно использовать имя и отчество при приветствии. Не просто кивнуть или сказать: *«Здрась-те!»*, а *«Здравствуйте, Мария Николаевна!»*.

Во время конфликтов, желая снять их остроту, люди подсознательно начинают чаще использовать имя своего собеседника (*прийти к согласию можно значительно быстрее*). Потому что часто нам нужно не столько настоять на своем, сколько увидеть, что люди к нам прислушиваются, услышать при этом свое имя. Зачастую имя бывает решающей каплей, чтобы дело обернулось в нашу пользу.

Загруженные, усталые после работы родители особенно уязвимы в отношении хорошего и плохого поведения ребенка. Поэтому не стоит акцентировать внимание на плохом. Сначала нужно рассказать об успехах и только в конце тактично можно поведать о проблемных сторонах ребенка.

Кроме этих приемов существуют и другие приемы установления хорошего контакта с собеседником, какие приемы вы знаете:

- Одновременно с улыбкой необходим доброжелательный, внимательный взгляд (*контакт глаз*). Но не следует «*сверлить*» собеседника взглядом.
- Короткая дистанция и удобное расположение (*от 50 см до 1,5 м*). Такая дистанция характерна для беседы близких знакомых, друзей, поэтому собеседник подсознательно настраивается нас выслушать и помочь – благодаря этой дистанции мы воспринимаем его как «*ближе*». Но не переступать «*границы*» личного пространства собеседника!
- Необходимо убрать барьеры, «*увеличивающие*» расстояние в нашем восприятии в общении (*стол, книга, лист бумаги в руках*).
- Использовать по ходу разговора открытые жесты, не скрещивать перед собой руки, ноги.
- Всем своим видом поддерживать состояние безопасности и комфорта (отсутствие напряженности в позе, резких движений, сжатых кулаков, взгляд исподлобья, вызывающая интонация в голосе).
- Использовать прием присоединения, т. е. найти общее «*Я*»: «*Я сам такой же, у меня то же самое!*». Как можно реже употреблять местоимение «*Вы...*» (Вы сделайте то-то!), «*Вы должны это!*») Чаще говорить; «*Мы*»: «*Мы все заинтересованы, чтобы наши дети были здоровы, умели, знали!*», «*Нас всех беспокоит, что дети...*», «*Наши дети...*», «*Нас объединяет общее дело – это воспитание наших с вами детей!*».

Благодарю за ваши ответы, приятно видеть компетентных педагогов!

Вот самые основные правила установления хорошего личностного контакта и построения эффективного общения и взаимодействия с родителями и педагогами.

Столько хороших, важных слов раскрывает нам понятие «**общение**». Так почему же именно в **общении возникают конфликты**? Сегодня от части мы постараемся ответить на этот вопрос.

Конфликт – столкновение противоположных интересов, взглядов, серьезное разногласие, острый спор.

5. Упражнение «Яблоко и червячок»

Сядьте поудобнее, закройте глаза и представьте на минуту, будто вы – яблоко. Спелое, ароматное, наливное яблоко, которое живописно висит на веточке. Все любят вас, восхищаются. Вдруг откуда не возьмись, подползает к вам червяк

и говорит: «сейчас я тебя буду есть! Что бы вы ответили червяку? Откройте глаза и запишите свой ответ.

А теперь вспомним ваши ответы из упражнения «Яблоко и червячок» и соотнесите к способам выхода из различных ситуаций.

Психологи предлагают 5 способов выхода из конфликтных ситуаций:

конкуренция (соревнование) предлагает сосредоточение внимания только на своих интересах. Полное игнорирование интересов партнера. («Сейчас как упаду на тебя и раздавлю»).

Избегание (уклонение) характеризуется отсутствием внимания, как к своим интересам, так и к интересам партнера («Вон посмотри, какая там красивая груша»)

Компромисс – достижение «половинчатой» выгоды каждой стороны. («Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам»)

Приспособление предполагает повышенное внимание к интересам другого человека в ущерб собственным. («Такая, видно, у меня доля тяжкая»)

Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон. («Посмотри, на земле уже есть упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные»)

Кеннет Томас считает, что:

- при ИЗБЕГАНИИ ни одна из сторон не достигает успеха;

-при таких формах поведения, как КОНКУРЕНЦИЯ, ПРИСПОСОБЛЕНИЕ и КОМПРОМИС, 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.

Почему одни люди легко общаются со всеми, а у других так не получается? По-видимому, для успешного общения человек должен сам обладать некоторыми особыми качествами и умениями. У некоторых людей они есть с самого начала, другие при желании могут им научиться.

Вот те качества, которые помогут вам для эффективного общения:

- способность чувствовать и проявлять свое доброжелательное отношение, уважение, симпатию к другим людям, даже когда не одобряешь их поступки, готовность их поддержать (доброжелательность);
- умение встать на место другого человека, посмотреть на мир его глазами, воспринимать поступки с его позиций, увидеть себя его глазами (эмпатия);
- умение быть естественным в отношениях, открытым, не скрываться за масками или ролями, не «строить из себя», не стараться казаться другим, а быть самим собой (аутентичность);

- умение говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, поступках, отказ от общих рассуждений, многозначительных и непонятных для собеседника, от пространных, наводящих скуку, «умствований вообще» (конкретность);
- способность самому устанавливать контакты, не дожидаясь инициативы со стороны других, склонность к активности в отношениях, к тому, чтобы «идти вперед и вести за собой»; готовность браться за какие-то дела, требующие активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать (инициативность);
- умение говорить и действовать напрямую, открытая демонстрация своего отношения к проблемам, людям, своей точки зрения, не скрывая и не замалчивая (непосредственность);
- искренность, готовность открыть другому свой внутренний мир и твердая убежденность, что открытость способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими; следует отличать открытость от нездорового стремления раскрыть все свои самые интимные секреты, выложить всю свою подноготную посторонним людям, поскольку сам человек, а не его тайны интересны людям (открытость);
- в случае возникновения трений или конфликтов — умение «с глазу на глаз» поговорить с другим человеком и, не допустив обострения ситуации, выяснить источники разногласий, найти компромисс; готовность в некоторых случаях пойти на конфронтацию, но не с целью испугать или покарать другого, а стремясь установить пусть не дружеские, но открытые и ровные отношения, прийти к какому-то соглашению (толерантность, терпимость) и др.

Педагог-психолог: Следующее упражнение покажет нам, как в коллективе могут возникнуть ситуации недопонимания и искажения информации.

6. Упражнение «Идеальное общение»

Педагогам дается 5 минут, чтобы придумать и показать жестами следующие сигналы:

- Мне нужна помощь;
- У меня есть свободное время;
- Прекратите шуметь;
- Поспешите;
- Успокойтесь;
- Я иду на помощь;
- Приходите в гости.

Педагог-психолог: Большую роль в общении играют невербальные средства:

мимика, жесты, поза.

Можно заметить выражения на картину, которую несколько педагогов обыгрывают в виде пантомимы, остальные - угадывают.

7.Упражнение «Карета»

Цель: умение действовать организованно.

Психолог: Вам необходимо построить «карету» из присутствующих людей. Посторонние предметы не могут быть использованы. Во время выполнения задания психологу необходимо наблюдать за поведением участников: кто организовывает работу, кто какие «роли» в карете себе выбирает, к кому прислушиваются люди. Каждая выбранная «роль»

говорит об определенных качествах человека, даже если это для вас окажется неожиданностью то все равно вы должны знать что этими качествами вы обладаете. И это показало наше упражнение. После того как «карета» готова, все садятся в круг и обсуждают, а затем психолог объясняет им значение тех «ролей», которые они выбрали.

крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими);

сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;

лошади – это трудяги, готовые «везти на себе» любую работу;

кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой

Если кто-то выбирает себе роль **слуги**, который открывает дверь или едет

сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (не умеют) их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

8.Упражнение «Цитаты»

Предложить педагогам разделиться на группы. Для каждой группы предлагается лист с цитатой. За 5 минут необходимо прочитать цитату и подготовить краткий комментарий к ней.

1. “Когда задето чувство собственного достоинства одного из собеседников, непременно страдает само общение”.

2. “Важно не то, что говорят, а важно то, что окружающие слышат в словах говорящего”.

3. “Нет никаких гарантий, что ваш собеседник слышит то, что вы хотели бы ему сказать”.

4. “Настраивайтесь на человека, а не на сообщение”.

5. “Если увидишь лицо без улыбки, улыбнись сам”.

6. “Научись слушать, и ты сможешь извлечь пользу даже из тех, кто говорит плохо”.

После подготовки каждая группа педагогов представляет свои комментарии.

Упражнение «Свидание» (вариант 2 упражнения «Цитаты»)

Психолог. Следующее упражнение «Свидание» также будет проводиться в группах. Каждая группа получит конверты с набором отдельных предложений, которые нужно расположить последовательно, руководствуясь логикой, чтобы получилось содержательное повествование. Затем один представитель из группы представляет результат.

Карточки с предложениями:

- Его сердце екнуло.

- Было уже поздно.

- Где залаял пес.

- Месяц - словно большой апельсин.

- Поезд тронулся.

- Имеет ли что-то смысл в этой жизни?

- Он взял ее за руку.
- Послышался скрежет железа.
- Он посмотрел на нее.
- Раздался выстрел.
- Он понял, что только она могла сделать его счастливым.
- Ее глаза были закрыты.
- Эта встреча - последняя.
- Легкий ветерок доносил взволнованный шепот.

Психолог. Каждая группа создала свой рассказ, опираясь на полученную информацию. А чей же рассказ правильный? Люди привыкли действовать стереотипно, оглядываясь на созданные кем-то каноны.

Здесь нет правильного или неправильного ответа. У каждого получился свой рассказ, и каждый может объяснить логику его построения. Мы учимся принимать и уважать мнения других, ведь они имеют право на существование.

9.Релаксационное упражнение «Тайна женской силы» с метафорическими картами.

10. Упражнение «Сердце коллектива».

Педагог-психолог: Наш коллектив такой, каким мы сами его делаем, и каждый из нас привносит в него что-то свое. Кто-то смех или юмор, кто-то доброту, строгость,

дисциплину, организованность и т. д. – все это очень важно для коллектива. Сейчас мы заполним «сердце коллектива» – символ добра, тепла и любви, своими маленькими сердечками. Прикрепляя сердечки, каждый из вас должен сказать о своем вкладе в коллектив, начиная со слов «Я даю коллективу ...».

Спасибо за участие!!!

Варианты анкет для сбора первичной информации.

Уважаемые коллеги!

Для оптимизации нашего взаимодействия заполните, пожалуйста, анкету.

Ф. И. О. _____

1. Помощь педагога-психолога требуется: а) Да; б) Нет

2. Готовы участвовать в рамках психологического просвещения в:

1) тренинге эффективного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса а) Да; б) Нет

2) тренинге «Как защититься в ситуации конфликта?» а) Да; б) Нет

3) семинаре «Методы снятия нервного напряжения и повышение стрессоустойчивости» а) Да; б) Нет

4) семинаре «Язык внешности» а) Да; б) Нет

5) семинаре «Знакомимся с собой» а) Да; б) Нет

6) семинаре «Азбука общения» а) Да; б) Нет

7) тренинг «Творческий потенциал педагога» а) Да; б) Нет

8) Ваша тема _____

3. Вы бы хотели, чтобы педагог-психолог предложил Вам материал (консультация, памятка и др.):

1) «Внутренний мир дошкольника – коррекция педагогического взгляда» а) Да; б) Нет

2) Игры, которые можно использовать на занятиях и вне их, для сплочения детского и взрослого коллектива а) Да; б) Нет

3) Методы и приемы снятия нервного напряжения а) Да; б) Нет

4) Типы конфликтных личностей а) Да; б) Нет

5) «Психологическое здоровье детей как цель и критерий успешности работы дошкольного учреждения» а) Да; б) Нет

6) «Взаимодействие дошкольного учреждения и семьи» а) Да; б) Нет

7) Ваш вариант _____

АНКЕТА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

№	Позиция анкеты	«Точки роста»	«Точки восполнения»
1	Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребёнка)		
2	Имею представление о преемственности основных периодов развития личности		
3	Знаю психологические основы работы со взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)		
4	Знаю современные педагогические технологии		
5	Знаю методы установления контактов с детьми разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями		
6	Знаю методы управления коллективом (детским, взрослым, смешанным): методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращение конфликтов		
7	Умею ставить педагогические задачи в соответствии с индивидуальными особенностями ребёнка и организовывать работу в соответствии с ними		
8	Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации		
9	Владею способами активации мышления		
10	Умею вычленять реальные учебные возможности ребёнка (в т. ч. с ОВЗ, одарённого) и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с критериями полноты, необходимости и достаточности)		
11	Умею устанавливать в общении прямую и обратную связь		
12	Умею оценивать и определять очерёдность подачи информации, её сложность, образность, способы предъявления не только для ребёнка, но и его родителей		

13	Владею вербальными и невербальными средствами общения		
14	Умею гибко перестраивать способы и стили общения, выбирать оптимальное их сочетание, чередовать разные позиции		
15	Владею приёмами косвенного воздействия		
16	Владею приёмами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений, критичности мышления		
17	Стараюсь понять позицию другого человека		
18	Умею воздействовать не только на поведение ребёнка, но и на мотивы, цели		
19	Считаю, что педагога, прежде всего, должна интересовать личность ребёнка		
20	Принимаю любого человека таким, каков он есть		
21	Считаю, что педагог учится у тех, с кем работает		
22	Люди, с которыми я работаю, могут сказать, что я контактный человек		
23	Я обозначаю для партнёров по деятельности (в т. ч. и для детей) замыслы и цели своих действий		
24	Моя профессиональная деятельность соответствует моим внутренним потребностям		
25	Люди (взрослые и дети), с которыми я работаю, могут сказать, что со мной легко и приятно		
26	Умею поставить интересы общего дела выше своих личных притязаний		
27	Не боюсь находить нестандартные решения в проблемных ситуациях		
28	Осознаю цели и мотивы своей деятельности, принимаю на их основе решения, оцениваю эффективность из реального выполнения		
29	Умею объективно определять причины неудач в деятельности и устранять их		
30	Умею позитивно менять неблагоприятный ход событий		

Анкета — Самооценка качеств, важных для общения.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, развитие этих качеств у себя, в своей личности в общении с другими в процентном отношении от 0 до 100%.

Раздаются карточки со списком качеств, важных для общения:

Открытость

Отзывчивость

Доброта

Внимательность к людям

Умение решать конфликты

Тактичность

Вежливость

Готовность к сотрудничеству.