

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город  
Новороссийск



Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, Мельник Г.Д

# ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

методические рекомендации



Новороссийск, 2021

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город  
Новороссийск

Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

**ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

методические рекомендации

Новороссийск, 2021

УДК 331.108.4

ББК 74.6, 88.8

Шумилова Е.А. Интерактивные формы развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников дошкольной образовательной организации: методические рекомендации / Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова. Новороссийск, 2021. – 80 с.

Печатается по решению научно-методического совета МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» МО город Новороссийск, протокол № 1 от 06.09.2021

Рецензенты: **Кураева Джульетта Анатольевна**, к.п.н., заведующий кафедрой дошкольной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «КубГУ».

**Логачева Наталья Анатольевна**, ведущий специалист отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ г. Краснодар.

Методические рекомендации содержат описание организации и проведения интерактивных форм развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников дошкольной образовательной организации: коммуникативных, когнитивных, рефлексивных, мотивационных, творческих, ценностных, перцептивных. Предложены варианты игровых упражнений, тренингов, воркшопов, моделируемых ситуаций, практик-действий, которые достаточно успешно были реализованы на базе МАДОУ д/с №8 «Гармония» в работе с педагогами и послужили росту их интереса к данным мероприятиям, профессиональной активности, а главное – развитие профессионально значимым личностным качествам.

Методические рекомендации могут быть использованы педагогами, а также руководителями, заместителями руководителей, старшими воспитателями дошкольных образовательных организаций с целью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

© МАДОУ детский сад №8 «Гармония» МО г. Новороссийск

© Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко,  
И.А. Каткова

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
<b>1.</b> Алгоритм организации и проведения интерактивных форм по развитию профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО.....	7
<b>2.</b> Интерактивные формы развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО.....	9
2.1. Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО.....	9
2.2. Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности педагогических работников ДОО.....	16
2.3. Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО.....	33
2.4. Интерактивные формы развития мотивационных качеств личности педагогических работников ДОО.....	41
2.5. Интерактивные формы развития творческих, креативных качеств личности педагогических работников ДОО.....	50
2.6. Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО.....	53
2.7. Интерактивные формы развития перцептивных качеств личности педагогических работников ДОО.....	65
Список литературы.....	74

## Введение

Профессионально значимые личностные качества (далее - ПЗЛК) педагогических работников дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) демонстрируют единство профессионального и личностного компонентов педагогической деятельности. Следовательно, развитие ПЗЛК педагогов можно считать узловым моментом, важным условием профессионального развития.

Учитывать и прогнозировать влияние ПЗЛК на успешность непрерывного профессионального развития возможно только на основе знания степени выраженности этих качеств в педагоге, способов их реализации во взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями, коллегами. Поэтому одним из факторов, детерминирующих развитие ПЗЛК, могут быть особенности используемых в коллективе форм, в которых происходит их развитие, приобретение знаний, необходимых для понимания педагогом собственных личностных характеристик. Наибольший интерес со стороны педагогов и высокую результативность показало использование интерактивных форм взаимодействия с педагогическими работниками, предусматривающих моделирование жизненных и педагогических ситуаций, использование игровых упражнений, тренингов, совместное решение проблем.

Включение педагога в интерактивные формы по развитию ПЗЛК зависит от его желаний, заинтересованности, личностных возможностей, установок, позиций. Процесс развития, получения знаний происходит в интерактивном поле межличностных отношений, командной работы. Предположительно, проявление ПЗЛК в поведении, их реализация вызовут затруднение у тех педагогов, которые слабо владеют психолого-педагогическими знаниями или, имея знания, не имеют соответствующего опыта, умения.

На процесс развития ПЗЛК педагогических работников ДОО можно смотреть с многих позиций. Характеристика качеств разнопланова и неоднозначна:

1. ПЗЛК педагога ДОО рассматриваются как часть педагогического потенциала, являющегося неотъемлемым компонентом профессионального развития.
2. ПЗЛК оцениваются как необходимый перечень профессиональных требований к педагогу ДОО.
3. Уровень сформированности ПЗЛК педагога ДОО (*критический, оптимальный, высокий*) говорит об определенной предрасположенности к педагогической деятельности с обучающимися, в том числе с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья. Отражается на диагностическом профиле педагога (см. «Персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника ДОО).
4. ПЗЛК педагогического работника ДОО реализуются в определенных ситуациях, в поведении, взаимодействии с участниками образовательного процесса и выступают, как содержательные характеристики самосознания, направленности личности педагога.
5. При условии развития ПЗЛК и закрепления их в качестве потребностей они становятся неотъемлемыми чертами характера, стилевыми особенностями профессионального поведения педагога ДОО.

В данных методических рекомендациях представлены интерактивные формы, включающие в себя серию упражнений, тренингов, игровых ситуаций, направленных на развитие коммуникативных, когнитивных, рефлексивных, мотивационных, творческих, ценностных, перцептивных качеств личности педагога, определенных как ПЗЛК. Предложенные интерактивные формы развития ПЗЛК педагога ДОО отражены в алгоритме реализации «ИНПАКТ-программы непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации».

Творческая группа МАДОУ надеется, что издание вызовет профессиональный интерес у педагогической общественности, руководящего состава дошкольных организаций, и, в свою очередь, готовы принять конструктивную критику, предложения и рекомендации.

## **1. Алгоритм организации и проведения интерактивных форм по развитию профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО**

Включение педагогических работников ДОО в интерактивные формы по развитию профессионально значимых личностных качеств (далее – ПЗЛК) происходит по завершению диагностических мероприятий, связанных с определением уровня развития ПЗЛК (*критический, оптимальный, высокий уровень сформированности качеств*). По результатам диагностики формируется диагностический профиль педагога и проектируется индивидуальная траектория его непрерывного профессионального развития (см. «Персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника ДОО»).

В интерактивные формы развития ПЗЛК включаются в обязательном порядке педагоги, у которых был выявлен критический (низкий) уровень сформированности преобладающего количества диагностируемых качеств. Педагогам с оптимальным результатом преобладающего количества качеств участие в интерактивных формах по развитию ПЗЛК рекомендуется, но не является обязательным. Педагоги с высоким уровнем сформированности ПЗЛК могут быть привлечены в качестве соведущих (соведущих, помощников) для проведения интерактивных мероприятий.

В издании интерактивные формы по развитию ПЗЛК педагогических работников ДОО представлены в виде групповых занятий (встреч), рассчитанных на период реализации с сентября по июнь включительно (10 месяцев). Встречи проводятся с педагогами 3 раза в месяц, что в совокупности представлено двадцатью восемью занятиями (тематический план представлен в ИНПАКТ-программе). Продолжительность интерактивных мероприятий с педагогами не превышает 60 минут, проходят в просторном помещении ДОО (музыкальный зал, физкультурный зал, рекреации). Нумерация занятий отражена в *индивидуальной траектории профессионального развития педагога ДОО*. В течение реализации встреч с педагогами в формате

интерактивных мероприятий также запланировано проведение культурно-досуговой деятельности с коллективом. Данное направление является необходимым с точки зрения развития сплочения коллектива, создание комфортной социально-психологической среды. К таким мероприятиям относятся: посещение музеев, театров, концертов, выставок, вечеров встреч с общественными деятелями и деятелями культуры, участие в праздниках и торжественных мероприятиях. Культурно-досуговая деятельность направлена на удовлетворение духовных, эстетических и интеллектуальных потребностей слушателей в сфере культуры и досуга. Культурно-досуговые мероприятия способствуют созданию благоприятной коммуникативной среды в коллективе и высокой культуре общения, равенству коммуникативных позиций и акцентуации профессионального общения педагогов на сотрудничество между собой.



## 2. Интерактивные формы развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО

*Ведущим (модератором) интерактивных мероприятий (занятий) является педагог-психолог дошкольной образовательной организацией или педагог, имеющий знания в области прикладной психологии. В роли соведущих (сомодераторов) могут выступать педагоги, имеющие высокий уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств.*

### 2.1. Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО

#### *Занятие №1*

<b>Интерактивная форма</b>	Техники рефлексивного слушания. Упражнение «Несправедливая обида».	
<b>Цель</b>	Развитие коммуникативных способностей, умения конструктивно взаимодействовать с окружающими	
<b>Задачи</b>	Осознать необходимость правильно слушать людей развивать умение анализировать собственные ошибки слушания; тренировка умения слушать.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 30 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Участники группы объединяются в пары.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в кругу</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
Ведущий встречи просит педагогов по очереди рассказать о какой-то своей профессиональной проблеме. Задача других участников - понять суть проблемы, разобраться в ней, используя при этом различные техники рефлексивного слушания.		Свободные и открытые высказывания педагогов по

	предлагаемому заданию
<b><i>Рефлексия</i></b>	Ответы педагогов на вопросы:
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	- Что стало для Вас открытием? - Было ли это для Вас полезным? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Участники, задавая вопросы, не должны комментировать, интерпретировать, оценивать слова рассказчика. Ведущий должен тщательно следить за выполнением данного правила.	

### *Занятие №2*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Эхо».	
<b>Цель</b>	Развитие коммуникативных способностей, умения конструктивно взаимодействовать с окружающими	
<b>Задачи</b>	Развивать навыки адекватной коммуникации; отработка умений эмпатического понимания.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты.	
<b>Процедура</b>	Свободное расположение участников.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в кругу</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>

<p>Ведущий даёт инструкцию. Каждый выступающий должен следить за поддержанием полного единства коммуникации с человеком, говорившим перед ним. Он должен повторить сущность сообщения, чтобы показать, что понял и почувствовал его. После этого первый участник подтверждает, что был понят правильно, и отмечает те моменты, которые не были уловлены в достаточной мере. После этого второй участник начинает свой рассказ. Желательно, чтобы тема была значима для говорящего. Например, «Мои взаимоотношения с детьми», «Я и группа», «Что для меня особенно трудно в тренинге».</p>	<p>Свободные и открытые высказывания педагогов по предлагаемому заданию</p>
<p><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>Ответы педагогов на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Что стало для Вас открытием?</li> <li>- Было ли это для Вас полезным?</li> <li>- Почему?</li> </ul>
<p><b>Примечания</b></p>	
<p>Упражнение «Эхо» можно проделывать в микрогруппах по три человека. В этом варианте игры двое выполняют задание, а третий – наблюдатель, фиксирует неточности и ошибки.</p>	

### *Занятие №3*

<p><b>Интерактивная форма</b></p>	<p>Игровое упражнение «Как понимать и чувствовать другого».</p>
<p><b>Цель</b></p>	<p>Развитие общих коммуникативных способностей и качеств</p>

<b>Задачи</b>	Расширять арсенал средств общения, в основе которых лежит адекватная коммуникация и эмпатическое понимание.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев по парам. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты.</li> </ul>	
<b>Процедура</b>	Организация работы в парах	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>1 этап «Личный опыт»</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Группа делится на пары, один из пары начинает давать какую-то информацию или описывать личный опыт. Второй участник пытается продолжить разговор, своими словами, повторяя свободную информацию партнера, чтобы показать, что он его слушает. (Ведущий приводит пример: «Вчера, придя на работу, я увидела, что на моих планах какой-то ребенок нарисовал красками». Второй участник может уточнить: «Тебя это задело, и ты была обижена этим?») После пяти минут разговора участники меняются ролями.</p>		<p>Выполнение задания, комментарии.</p>
<b>2 этап «Ситуация»</b>		<b>Выполнение задания.</b>
<p>На втором этапе упражнения проводится ролевая игра, в которой педагог должен выяснить скрытый мотив, который лежит в <u>основе поведения второго участника</u>. Ситуация придумывается группой. После того как она придумана, приглашают педагога, который в разработке сюжета участия не принимал. (Пример ситуации: мать приходит к воспитательнице и жалуется на свою 5-летнюю дочь, которая, по ее словам, ведет себя капризно, часто проявляет агрессию. Подлинная проблема и скрытая мотивация в том, что планы и надежды матери не оправдываются, ребенок не соответствует ее ожиданиям. Группа наблюдает за диалогом</p>		<p>Свободное и открытое выражение мнения каждого из группы</p>

и отмечает те приемы эмпатического понимания, которые использовал педагог). Такую игру проводят 2-3 раза	
<b><i>Рефлексия</i></b>	Ответы
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	<p>педагогов на вопросы:</p> <p>- Что было легки, трудным?</p> <p>- Было ли это для Вас полезным?</p> <p>-Почему?</p>
<b>Примечания</b>	
<p>При анализе игры ведущий стимулирует обсуждение следующих вопросов:</p> <p>Насколько успешно протекало общение между участниками игры?</p> <p>Способствовало ли пространство общения (расстояние между общающимися) реализации целей общения?</p> <p>Изобразите пластически язык тела участников диалога. В каких преобладающих эго-состояниях (родитель, взрослый, ребенок) находились участники диалога?</p> <p>Какие приемы были использованы педагогом для установления позитивного контакта? Если контакт не получился, то почему?</p>	

#### ***Занятие №4***

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Монолог».
<b>Цель</b>	Развитие коммуникативных способностей, умения конструктивно взаимодействовать с окружающими
<b>Задачи</b>	Развивать умение понимать другого человека, партнера по общению.

<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 15 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты.	
<b>Процедура</b>	Свободное расположение участников.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
<p>Участнику предлагается читать монолог, который выражает его внутреннее состояние, мыслить вслух.</p> <p>Остальным участникам предлагается возможность понять и почувствовать другого человека: «Повторяйте про себя каждую фразу выступающего, непосредственно после того, как вы ее услышали. Постарайтесь представить мысли и чувства говорящего, попробуйте понять его невысказанные переживания. Смотрите на выражение лица и движения рук выступающего, повторяйте эти движения в своем воображении, вживайтесь в его образ».</p>		<p>Свободные и открытые высказывания педагогов по предлагаемому заданию</p>
<b><i>Рефлексия</i></b>		<b>Ответы</b>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам свободно высказаться.</p>		<p>педагогов на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Что стало для Вас открытием?</li> <li>- Было ли это для Вас полезным?</li> <li>- Почему?</li> </ul>
<b>Примечания</b>		
Ведущий не дает оценок выполнению заданий участниками.		

### Занятие №5

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Поставь себя на место другого».	
<b>Цель</b>	Развитие коммуникативных способностей, умения конструктивно взаимодействовать с окружающими	
<b>Задачи</b>	Развивать умение понимать другого человека, партнера по общению.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 15 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты.	
<b>Процедура</b>	Свободное расположение участников.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<i><b>Общение</b></i>	<i><b>Обратная связь</b></i>	
<p>Ведущий предлагает вспомнить педагогам недавний конфликт с коллегой по работе, в котором они заняли позицию „над“. А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на месте того педагога, с кем Вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с Вами? Продумайте, что бы мог о Вас сказать Ваш бывший собеседник.</p> <p>Затем проиграйте в своем воображении Вашу беседу таким образом, чтобы оставить у Вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что прежде всего изменилась Ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно Вы начинали беседу с коллегой по работе так же, то сейчас Вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой</p>	<p>Свободные и открытые высказывания педагогов по предлагаемому заданию</p>	

Вашей позиции, Вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.	
<b><i>Рефлексия</i></b>	Ответы
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам свободно высказаться.	педагогов на вопросы: - Что стало для Вас открытием? - Было ли это для Вас полезным? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок выполнению заданий участниками.	

## 2.2. Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности педагогических работников ДОО

### *Занятие №6*

<b>Интерактивная форма</b>	<b><i>Тренинг. Игровая ситуация «Алфавит»</i></b>
<b>Цель</b>	Развитие общих когнитивных способностей и качеств
<b>Задачи</b>	Развивать мышление, интеллекта, сознания участников через организацию процессов мыследеятельности, смыслов творчества и творческой познавательной деятельности (когнитивные качества).
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.
<b>Оборудование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• флипчарт;</li> <li>• технологическая карта: лист ватмана, на котором сверху вниз с левой стороны записан маркером</li> </ul>



	<p>алфавит (за исключением букв, с которых не могут начинаться слова);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2-4 маркера разных цветов.</li> </ul>
<b>Процедура</b>	<p>Ведущий знакомит педагогов с порядком и условиями проведения метода, с понятием «рефлексия», которое будет рассматриваться в <u>процессе его реализации</u>. На флипчарте вывешивается технологическая карта.</p>
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	
<i><b>1 этап «Смыслотворчество»</b></i>	<i><b>Обратная связь</b></i>
<p>На этом этапе ведущий предлагает участникам раскрыть смысл изучаемого понятия (в нашем примере это «рефлексия»), заполнив технологическую карту (вписать маркером в каждую строку соответствующей буквы алфавита слова, начинающиеся с этой буквы и раскрывающие смысл изучаемого понятия). Поочередно каждому участнику (или одновременно двоим участникам) предлагается вписать в технологическую карту свои понятия. Каждый участник может записать от одного до нескольких понятий.</p> <p>По желанию можно много раз подходить к технологической карте, записывая на нее понятия. Тот участник, который записывает свое понятие на технологическую карту, называет его вслух.</p> <p>Заполнение технологической карты заканчивается тогда, когда у нее побывали все участники хотя бы по одному разу и когда на каждую букву алфавита на технологической карте записано хотя бы одно слово-понятие.</p> <p>Например, так может быть заполнена технологическая карта с понятием «рефлексия»:</p> <p>А Анализ, арефлексивность, аналитическая позиция</p>	<p>Свободные и открытые комментарии педагогов к предлагаемому заданию, выбор напарника для работы с технологической картой.</p>

<p>Б Барьер коммуникативный</p> <p>В Выход из ситуации, внутренний мир взаимодействие рефлексивное,</p> <p>Г Гибкость, глубина</p> <p>Д Действие, деятельность</p> <p>И т. д.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>2 этап «Аналитический»</b></p> <p>На этом этапе участникам предлагается из всех записанных на технологической карте слов выделить три, которые наиболее отражают сущность изучаемого понятия. Выбор каждого участника технологии ведущий отмечает на технологической карте точкой («плюсом» или другим знаком), поставленной над выбранным словом. После того как отмечен выбор всех участников технологии (в том числе и ведущего), ведущий называет слова, получившие большее число выборов, и подчеркивает их маркером. Выделенные понятия — это мнение группы о сущности изучаемого понятия.</p>	<p>Свободное и открытое выражение мнения каждого из группы</p>
<p style="text-align: center;"><b>3 этап «Рефлексивный»</b></p> <p>Реализация метода заканчивается анализом деятельности педагогов, их взаимодействия. Алгоритм рефлексии может быть следующим:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• зафиксировать состояние своего знания об изучаемом понятии, насколько оно изменилось;</li> <li>• определить причины этого состояния;</li> <li>• оценить свою деятельность и важность этого метода для себя.</li> </ul> <p>При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>Ответы педагогов на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Что вызвало затруднения?</li> <li>- С чем было легче всего справиться?</li> <li>- Была ли встреча для Вас полезной?</li> </ul>

	-Что вы для себя отметили?
<b>Примечания</b>	
<p><i>Примечание 1.</i> Можно предложить педагогам создать две творческие группы и заполнить каждой из них свою технологическую карту по двум сравниваемым темам, например: мотивация-апатия, диалог-монолог и т. д.</p> <p><i>Примечание 2.</i> Среди понятий, которые можно предложить участникам тренинга, могут быть любые термины, предметы, явления, нравственные понятия, духовные и материальные ценности, составляющие содержание любой области знания, или сферы деятельности.</p>	

### *Занятие №7*

<b>Интерактивная форма</b>	Игровая ситуация «Крокодил»	
<b>Цель</b>	Развитие когнитивных способностей, образного мышления.	
<b>Задачи</b>	Развивать способности образного видения слова.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 15 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Участники свободно располагаются	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий предлагает педагогам мимикой и пантомимикой передать смысл слов: «грусть», «мужество», «солнце», «свежий воздух», «море волнуется», «радость встречи», «переполох», «безделица», «суета» и другие варианты.</p>		<p>Свободное выполнение задания ведущего. Если педагог понимает, что он может передать</p>

	<p>мимикой или пантомимикой значение слова, то он может изобразит следующее.</p>
<b><i>Рефлексия</i></b>	<p>- Что для Вас</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>показалось наиболее трудным?</p> <p>- Полезно ли было это упражнение?</p> <p>- Почему?</p> <p>- Где можно использовать?</p>
<b>Примечания</b>	
<p>Слова заранее готовятся ведущим на карточки, могут зачитываться, демонстрировать на флипчарте.</p>	

### ***Занятие №8***

<b>Интерактивная форма</b>	Игра-визуализация
<b>Цель</b>	Формирование представлений о сущности саногенного и патогенного мышления и их признаках.
<b>Задачи</b>	Развивать потребность мыслить позитивно
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.

<b>Оборудование</b>	Презентация, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты
<b>Процедура</b>	Участники свободно располагаются

### **Ход интерактивного мероприятия**

<i>Общение в кругу</i>	<i>Обратная связь</i>
<p>Следует сразу расставить точки над «i», пояснив, что в рамках данного мероприятия понятия «позитивное», «здоровое» и «саногенное» мышление будут восприниматься как синонимы.</p> <p>В ходе интерактивного мероприятия необходимо дать определение саногенному и патогенному видам мышления, перечислить и раскрыть их признаки, а также последствия.</p> <p>Ключевой характеристикой саногенного мышления является концентрация на преимуществах, возможностях ситуации, поиск позитива. Патогенное мышление заостряет наше внимание на изъянах, рисках ситуации, рисуя все черными красками. Для удобства сравнения этих двух видов мышления имеет смысл использовать таблицу 1 (<i>демонстрируется на слайде</i>).</p>	<p>Свободное общение, анализ предлагаемой информации.</p>

Таблица 1 – Признаки и последствия саногенного и патогенного мышления

<b>Патогенное мышление</b>	<b>Саногенное мышление</b>
Поиск негатива (недостатков, рисков)	Поиск позитива (преимущества, возможностей)
Мышление на автопилоте	Сознательное управление мыслью
Ригидность, стереотипность мышления	Гибкость, оригинальность мысли
Зависимость от негативных эмоций	Контроль над негативными эмоциями
Эскалация стресса	Минимизация стресса
Ощущение себя жертвой обстоятельств	Ощущение себя хозяином своей жизни
Конфликты и разрушение отношений	Гармонизация отношений с людьми
Ощущение тупика	Видение перспектив
Финансовые проблемы	Рост благосостояния
Неудовлетворенность жизнью	Удовлетворенность жизнью
Усиление патологии. Появление новых болезней	Оздоровление организма

<p>Разъяснение каждого пункта таблицы необходимо сопровождать примером, иллюстрацией из жизни, литературы, наконец, из личного опыта офицера-психолога. Очень важно заострить внимание педагогов на взаимосвязи стиля мышления и качества жизни. Тренинговая группа должна проследить и уяснить следующую логическую цепочку: патогенный стиль мышления – зависимость от негативных эмоций – эскалация стресса – снижение качества жизни. И наоборот, саногенное мышление – контроль над негативными эмоциями – управление стрессом – рост качества жизни.</p> <p><u>Видеоанализ «Полианна».</u> В качестве видеоиллюстрации к положениям лекции можно использовать фрагменты из кинофильма «Полианна» (Великобритания, 2003 год). Знаковым является эпизод, в котором Полианна рассказывает служанке своей тети об «игре в радость», которой ее научил отец. Играть начали они с отцом давным-давно, когда им среди пожертвований достались костыли: «Мне тогда ужасно хотелось куклу, вот папа и попросил женщину, которая собирала пожертвования. А та леди ответила, что кукол никто не жертвовал, поэтому вместо куклы посылает маленькие костыли». Тогда отец объяснил Полианне, что нужно радоваться, тому, что костыли им не нужны. С тех пор они всегда играли «в радость», находя повод для оптимизма в каждом событии.</p>	
<p><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>- Что для Вас</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>показалось наиболее трудным? - Полезно ли было это упражнение?</p>

	- Почему? - Где можно использовать?
<b>Примечания</b>	
Педагоги могут взять фильм на дом, если изъявят желание. Провести рефлексию наедине с самим для некоторых желаемая потребность.	

### *Занятие №9*

<b>Интерактивная форма</b>	Игровая ситуация	
<b>Цель</b>	Ознакомление с понятием рефрейминга, его разновидностями, а также с алгоритмом рефрейминга ситуации.	
<b>Задачи</b>	Развивать потребность мыслить позитивно	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут	
<b>Оборудование</b>	Презентация, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Участники свободно располагаются	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в кругу</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
Ведущий: «Во время вторжения в Африку войска Юлия Цезаря сопровождала череда неудач. Из-за постоянных штормов Цезарь прибыл к берегу лишь с одним легионом. Спускаясь с корабля на берег, он споткнулся и упал, выставив руки. Это было очень недобрым знаком для его солдат. Тогда Юлий, чтобы поднять боевой дух войска, легко вскочил и громко воскликнул: «Африка, ты уже в моих руках!»».		Свободное общение, анализ предлагаемой информации. При выполнении заданий можно варианты не озвучивать, а

<p>Ведущий: «Давайте вспомним два понятия – «разведчик» и «шпион». Со словом «разведчик» сразу ассоциируются слова «подвиг», «доблестный», «смелый» – в общем, наш. А «шпион» – подлый, гнусный, хитрый, вынюхивающий враг. Если же мы обратимся к толковому словарю, то увидим, что оба они занимаются сбором информации, часто делая это в тылу врага. Так в чем же разница? В восприятии».</p> <p><b>Рефрейминг</b> – это специальный прием, который позволяет изменить точку зрения человека на иную, порой даже противоположную. Он происходит от английского слова «frame» – рамка (рефрейминг – изменение рамки восприятия). Никакое событие само по себе ни хорошо, ни плохо, все определяется жизненной ситуацией человека, его задачами, желаниями и обстоятельствами.</p> <p><u>Пример.</u> Три волоса на голове – это мало. А три волоса в супе – слишком много...</p> <p>Взглянув на ситуацию по-другому, в ней можно увидеть другие грани и тогда проблема превратится в мелочь, в творческую задачу или в новые возможности.</p> <p>Важно отметить, что рефрейминг не подразумевает обмана или абсурда, он должен осуществляться только в рамках соблюдения истины и адекватности картины мира человека.</p> <p>Практически рефрейминг может осуществляться несколькими способами: 1. Найти в ситуации другую сторону, более позитивную. <u>Пример.</u> Сейчас мы внедряем новые способы работы, и это требует много времени.</p> <p><b>Рефрейминг:</b> Мы сейчас обеспечиваем себе большой временной выигрыш на будущее.</p> <p>2. Отметив негатив, мы показываем выгоду, используя союз «зато». <u>Пример.</u> Совершил ошибку – зато теперь точно</p>	<p>записывать на листах.</p>
---	------------------------------



знаешь, чего не стоит делать в будущем. Действительно, сейчас очень напряженная работа – зато она позволит выполнить план. Неприятный в общении человек – зато умный; у него многому можно научиться.

3. Постановка в выгодный и правильный в данной ситуации ряд сравнения. Пример. Действительно, много работы, но у Лены работы еще больше. Да, тратишь много времени на это задание, но вспомни – два месяца назад времени уходило в полтора раза больше, чем сейчас.

**Рефрейминг** призывает не к лакировке действительности, а к тому, чтобы видеть самим и показывать другим ситуацию со всех сторон. В первую очередь следует руководствоваться таким тезисом: «Там, где одни видят проблемы, другие находят возможности». **Рефрейминг** – не искажение в отборе информации, а переосмысление происходящего, рассмотрение происшедшего в новом контексте и в рамках других задач.

Пример. В коллективе появился неформальный лидер. Можно увидеть в нем своего потенциального помощника и сделать все, чтобы он им стал, а можно относиться к нему как к конкуренту, усугубляя конфликт. Присутствуя на неудачном совещании или презентации можно воспринимать происходящее как урок – определять, что не надо делать, фиксировать ошибки руководителя и делать для себя выводы. А можно просто сожалеть о напрасно потраченном времени. Таким образом, один в ситуации увидит только проблему, а другой – еще и возможность.

Предлагаю попрактиковаться применять рефрейминг на примерах из ДОО. Делимся на три команды.

<p><b>Ситуация 1.</b> Родители настаивают на том, что не могут приводить ребенка к началу занятий. И всегда будут задерживаться на 20 минут. Ваши вариант рефрейминга.</p> <p><b>Ситуация 2.</b> Ребенок категорически не желает заниматься с педагогом. Плачет, убегает, кричит. При этом с другими педагогами он с желанием идет на занятия. Ваши вариант рефрейминга.</p> <p><b>Ситуация 3.</b> Ваша коллега откровенно Вам говорит о том, что не может с Вами работать, обосновывая свое мнение тем, что Вы ее не понимаете. Ваши вариант рефрейминга.</p>	
<b>Рефлексия</b>	<p>- Что для Вас показалось наиболее трудным?</p> <p>- Полезно ли было это упражнение?</p> <p>- Почему?</p> <p>- Где можно использовать?</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	
<b>Примечания</b>	
<p>В ходе выполнения практических заданий, педагоги, которые не хотят обозначать свою точку зрения могут ее записать или отдельно проговорить после завершения встречи.</p>	

### *Занятие №10*

<b>Интерактивная форма</b>	Тренинг
----------------------------	---------

<b>Цель</b>	Ознакомление с понятием «ментальной ловушки», типами ментальных ловушек и способами их преодоления.	
<b>Задачи</b>	Развивать способности мыслить позитивно, критично, системно	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Презентация, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Участники свободно располагаются	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий: «Бывает, что вот вы работаете, весь день что-то делаете, а в итоге осязаемого результата не получаете. Как так, ведь вы все время были заняты? Скорее всего, вы попали в одну из ментальных ловушек. Что это такое и как их избежать – я вам сейчас расскажу. <b>Ментальная ловушка</b> – это состояние когда мы не можем делать нужное дело в нужное время и наилучшим образом. То есть это бесполезные устремления, когда мы изматываем себя напряженной погоней за чем-то, что никоим образом не способствует воплощению наших собственных ценностей, какими бы они ни были. Ментальные ловушки являются некими накатанными путями, по которым привычно движется наша мысль, поглощая большое количество времени и энергии. Говоря простым языком, ментальные ловушки – это постоянные ошибки, которые мы совершаем буквально каждый день. Мы совершаем их автоматически, не принимая никаких сознательных решений. Конечно, каждый хочет допускать как можно меньше ошибок, но зачастую</p>		<p>Свободное общение, анализ предлагаемой информации. При выполнении заданий можно варианты не озвучивать, а записывать на листах.</p>

человек и не понимает, в чем они заключаются. А их несколько. Давайте познакомимся с каждой из них.

### Ловушка 1. Упорство.

Это первая из ментальных ловушек. Суть ее заключается в том, что мы продолжаем дело, которое заведомо обречено на провал или не доставляет нам былого удовольствия. Наиболее типичный пример, мы досматриваем нуднейший фильм, только из-за упрямства и того, что нас с детства учили доводить начатое до конца. В итоге это просто потеря вашего времени и испорченное настроение. Как выбраться из ловушки. Принять к руководству мудрости ванильных пабликов: «Надо уметь закрывать скучную книгу, уходить с неинтересного фильма, увольняться с плохой работы и расставаться с людьми, которые не дорожат тобой», – впрочем, у Жванецкого тоже что-то такое было. А еще почувствовать разницу между настойчивостью и упорством.

### Ловушка 2. Амплификация

В этой ловушке мы оказываемся, когда вкладываем в достижение цели больше усилий, чем нужно. Иными словами, «используем кувалду, чтобы убить комара». Примеры: Вы приготовили отчет еще неделю назад, два раза проверили. Завтра с утра его надо показать руководителю, вы уверены, что с отчетом все в порядке, но решаете проверить форматирование – в итоге до утра выбираете шрифт, потому что Times New Roman слишком скучный и заезженный. Как выбраться из ловушки. Перестать делать одну и ту же работу заново. Проверять и исправлять косяки нужно, переделывать несколько раз – нет.

### Ловушка 3. Фиксация

При фиксации движение к цели заблокировано. Мы не можем продолжать дело, пока не дождемся звонка, прихода человека, нужного часа, чьего-то мнения и т.п. Фиксация – это чистая потеря времени. Одним из самых распространенных видов фиксации является беспокойство по поводу ситуации, на которую мы никак не можем повлиять. Как выбраться из ловушки. Не нагружать себя бесполезными занятиями вроде лазания по соцсетям, вздохнуть и переключиться на другие задачи.

#### Ловушка 4. Реверсия

**Реверсия** – это временная противоположность фиксации, когда мы тщетно пытаемся изменить то, что уже произошло. Например, мы планировали пойти в кино, освободили вечер и, приехав, узнали, что билетов на этот сеанс нет. Мы вновь и вновь будем возвращаться мыслями к данной ситуации и осмысливать ее. Это есть не что иное, как потеря времени. У реверсии существует две распространенные разновидности: это вина и стыд за поступки, которые давно в прошлом, но регулярно продолжают оказывать влияние на нашу жизнь и настроение. При реверсии мы тщимся изменить необратимое прошлое. Здесь нужно только смириться и принять это как должное.

Как выбраться из ловушки. Ловить себя за руку, каждый раз, когда вы мысленно произносите «а если бы», и мягко, но настойчиво уводить себя в сторону.

#### Ловушка 5. Опережение

Опережение – это та ловушка, при которой мы слишком рано начинаем что-то делать, не обладая необходимой информацией. Очень часто мы беспокоимся, придумываем

выход, а проблемы решаются сами собой, и оказывается, что нужно было просто подождать.

Как выбраться из ловушки. Прежде, чем браться за новую задачу, нужно убедиться, что у вас достаточно информации. Все знают, что инициатива чаще всего делает с инициатором.

#### Ловушка 6. Противление

**Противление** – это нежелание или неумение переключить свое внимание в нужный момент. Данная ловушка также связана с неспособностью четко расставлять приоритеты. Мы читаем книгу, но вдруг узнаем о выгодной распродаже. И мы не можем бросить чтение, не доведя его до конца. Отличие этой ловушки от ловушки «Упорство» в том, что здесь действие в настоящий момент не теряет смысла. Противление – это «болезнь» под названием «еще чуть-чуть». Как выбраться из ловушки. Плюс противления, как ментальной ловушки, заключается в том, что человек быстро его обнаруживает, ведь оно мешает всем текущим делам. Здесь достаточно одного волевого усилия.

#### Ловушка 7. Затягивание

Мы однозначно решили на какое-то дело, но нам трудно приступить к нему. Откладывание на потом, придумывание несущественных дел с целью отложить выполнение неприятных обязанностей.

Как выбраться из ловушки. Правило 20 минут: даже если это большой проект, просто начни. Сейчас не важно решать, закончишь ты его, или нет. Выдели себе 20 минут и работай только над этой задачей.

#### Ловушка 8. Разделение

**Разделение** – это ловушка, попав в которую человек пытается делать два дела одновременно, каждое из которых

требует его сознательного внимания. Когда на отдыхе мы думаем о работе и когда на работе думаем об отдыхе, качественно мы не сможем выполнить ни то, ни другое.

Как выбраться из ловушки. Расставлять приоритеты, делать сначала самое важное и не отвлекаться на второстепенное.

Кстати, обратите внимание на режим труда и отдыха: на работе не отвлекайтесь на соцсетях и мечты о море, а дома выключайте любые мысли о работе.

#### Ловушка 9. Ускорение

Попав в данную ловушку, мы делаем что-то с большей скоростью, чем необходимо. Мы торопимся, совершаем массу ошибок, в результате все усилия и время оказываются потраченными попусту.

Как выбраться из ловушки. Каждый раз, когда хочется скорее разделаться с чем-то, напоминайте себе, что было в прошлый раз.

#### Ловушка 10. Регулирование

Когда наша мысль отмечает тот факт, что дверь открыта, мы мыслим описательно. Когда мы решаем, что дверь надо закрыть, мы мыслим предписательно. Регулирование – это ловушка бесполезных предписаний. Мы попадаем в ловушку регулирования, когда предписываем себе какое-то поведение в ситуации, где импульс был бы лучшим проводником. Как выбраться из ловушки. Не пережевывайте всякий раз в уме то, что вы легко можете сделать на автомате. Предугадать все невозможно, лучше опираться на свой опыт и импровизировать – это естественно и нормально. А вот продумывать то, чего в реальной жизни может никогда не случиться, – нет.

#### Ловушка 11 Формулирование

Данная ловушка заключается в непрерывном проговаривании своих мыслей о том, что нам кажется истинным. Наиболее очевидный ущерб, причиняемый формулированием, состоит в том, что оно ведет к разделению. Всякий раз, когда мы описываем или оцениваем какое-то событие или какой-то опыт еще до того, как они закончились, мы делаем две вещи одновременно. С одной стороны, мы любуемся закатом, с другой – говорим или думаем об этом. Разделение разрушает удовольствие. На самом деле мы не можем по-настоящему любоваться закатом и одновременно оценивать его, потому, что, занимаясь оценкой, мы отвлекаемся от чувственного переживания. Как только мы произносим: «Ах, как это чудесно, не правда ли?» чудо исчезает. Если постоянно все объяснять, мрачное настроение нам гарантировано. Как выбраться из ловушки. Не уходи ни в прошлое, ни в будущее, не занимайся оценкой момента – просто переживай его. Живи настоящим моментом!

Универсальный совет. Ментальных ловушек можно избежать, если перестать совершать ментальную работу, которая совершенно не нужна. В каждом отдельном случае самое главное – поймать себя на «месте преступления». Как бы парадоксально это ни звучало, мы редко осознаем, о чем думаем. Стоит только осознать, и все станет проще. Конечно, на то, чтобы побороть пагубное мышление, может уйти много времени – ведь мы всю жизнь думали так и привыкли. Но теперь вы знаете, на что нужно обращать внимание, и сможете выбраться из любой ментальной ловушки.



Подумайте и напишите на своих листах, в какие ловушки вы чаще всего попадаете. Предлагаю обсудить.	
<b><i>Рефлексия</i></b>	- Что для Вас
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	показалось наиболее трудным? - Полезно ли было это упражнение? - Почему? - Где можно использовать?
<b>Примечания</b>	
В ходе выполнения практических заданий, педагоги, которые не хотят обозначать свою точку зрения могут ее записать или отдельно проговорить после завершения встречи.	

### 2.3. Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО

#### *Занятие №11*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Что бы я предпочел делать»
<b>Цель</b>	Развитие рефлексии
<b>Задачи</b>	Расширить представления о Я-концепции личности; актуализировать готовность к получению нового опыта.
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 30 минут.
<b>Оборудование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• флипчарт;</li> <li>• бумага, карандаши, ручки</li> </ul>

<b>Процедура</b>	Педагоги располагаются полукругом.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>1 этап «Я-самоанализ»</b>		<b>Обратная связь</b>
Сидя в кругу, каждый педагог говорит о том, чтобы он хотел изменить в себе, в своей профессиональной деятельности, какие психологические качества личности и черты характера хотел бы приобрести, если бы прямо сейчас получил такую возможность. В круге идет обсуждение того, что мешает измениться, причины этого, препятствия и обстоятельства.		Свободные и открытые комментарии педагогов к предлагаемому заданию.
<b>2 этап «Фантазии»</b>		Свободное и открытое высказывания каждого из группы
Ведущий предлагает педагогам представить, что у них появилась возможность изменить что-то в психологии окружающих их людей. Какими качествами вы бы их наделили, что бы им добавили? От каких качеств вы бы хотели избавить других людей, если бы вам для этого были предоставлены полные возможности, условия?»		
<b>3 этап «Рефлексивный»</b>		Ответы педагогов на вопросы:
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.		- Что вызвало в ходе упражнения интерес, скуку? -Ваши пожелания
<b>Примечания</b>		
Ведущий может на флипчарте разместить основные психологические качества личности и черты характера, положительные и		

отрицательные. В случае, если педагоги будут затрудняться подобрать слово-характеристику

### *Занятие №12*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Мои трудности».	
<b>Цель</b>	Развитие рефлексивных качеств	
<b>Задачи</b>	Предоставить возможность в спокойной и доброжелательной атмосфере поговорить о <u>своих ошибках</u> , трудностях и недостатках.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	В зале расположены по два стула в отдалении от других пар стульев. Участники садятся по парам	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в парах</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
<p>Участники делятся на пары и садятся так, чтобы не мешать друг другу своими разговорами. Оба партнера должны получить по крайней мере четыре ответа на следующий вопрос: «Как я отношусь к чувству разочарования?» (5 минут).</p> <p>Затем пары разделяются, каждый ищет себе другого партнера и обсуждает с ним вопрос: «Насколько тяжело мне уговорить других дать мне то, что нужно?» Необходимо получить не менее четырех ответов (10 минут).</p> <p>Участники образуют новые пары. На этот раз обсуждается, вопрос: «Что мешает мне достичь успеха?» (5 минут).</p> <p>Снова новый партнер и четыре ответа на вопрос: «Что я говорю себе, когда совершил ошибку?»</p>		<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>

С последним партнером - четыре ответа на вопрос: «Что я могу сделать, чтобы получить то, чего я хочу?»	
<b>Рефлексия</b>	- Что для Вас
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	показалось наиболее трудным, легким? - Полезно ли было это упражнение? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий, соведущий подключаются к работе пар по ситуации, по просьбе педагогов.	

### *Занятие №13*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Круг субличностей».	
<b>Цель</b>	Развитие рефлексии	
<b>Задачи</b>	Научиться анализировать свои внутренние побуждения и понимать себя, свой центр, свое «Я», усиливать его, чтобы оно было способно разрешать конфликты между субличностями.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 30 минут.	
<b>Оборудование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• флипчарт;</li> <li>• бумага, карандаши, ручки, планшеты</li> </ul>	
<b>Процедура</b>	Педагоги располагаются полукругом.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>1 этап «Желания»</b>		<b>Обратная связь</b>

<p>Педагоги перечисляют все свои желания, записывая все, что приходит в голову. Нужно убедиться, что включено и то, что сейчас есть, и то, что участники хотели бы иметь в дальнейшем. Например: не болеть, иметь высокий заработок, достигнуть успеха (в чем?), получить квартиру, быть любимым, отправиться в путешествие и т.д.</p>	<p>Свободные и открытые комментарии педагогов к предлагаемому заданию.</p>
<p><b>2 этап «Существенные желания»</b></p>	<p>Выполнение задания,</p>
<p>Когда в списке наберется 20 пунктов (или когда педагоги почувствуют, что записали все желания), нужно просмотреть список и выбрать 5-6 самых существенных. Например, научиться играть в теннис, регулярно плавать, ходить в баню и т. д.</p> <p>Не нужно включать в окончательный список те желания, которые хочется реализовать только затем, чтобы улучшить мнение окружающих о себе.</p>	<p>свободные комментарии, вопросы ведущему, соведущему</p>
<p><b>3 этап «Субличность»</b></p>	<p>Выполнение задания,</p>
<p>Анализируется окончательный список желаний. Нужно представить, что за каждым желанием стоит самостоятельная часть личности (субличность), и дать ей название. Например, желанию «чтобы успешно учились дети» может соответствовать субличность «отец», а желанию «быть любимым» — «муж» или «любимый человек» и т. д.</p>	<p>свободные комментарии.</p>
<p><b>4 этап «Имена субличностей»</b></p>	<p>Выполнение задания,</p>
<p>Участники рисуют на отдельном листе бумаги круг (на всю страницу). Внутри него круг диаметром 1-2 см. Это центральная часть — «Я». Окружающее кольцо нужно разбить на сегменты и разместить в них 5-6 субличностей, которые являются выразителями желаний. Субличности раскрашиваются в разные цвета, каждому дается свое имя.</p>	<p>свободные комментарии, вопросы ведущему, соведущему</p>

<b>5 этап «Рефлексивный»</b>	Ответы педагогов на вопросы: - Что вызвало в ходе упражнения трудности? -Ваши пожелания
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	
<b>Примечания</b>	
Упражнение проводится ведущим и соведущим. В ходе выполнения заданий по просьбе педагогов можно оказать помощь в выборе субличностей, их имен.	

### *Занятие №14*

<b>Интерактивная форма</b>	Моделируемая ситуация «Диалог субличностей»	
<b>Цель</b>	Развитие рефлексивных качеств	
<b>Задачи</b>	Развивать внутреннюю рефлексию; расширять представления о собственном «Я».	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
Ведущий предлагает педагогам предоставить возможность обнаруженным ими в предыдущем упражнении субличностям пообщаться друг с другом и с их "Я". Пусть они скажут, за что они ценят друг друга, почему обижаются и чего хотят.		Выполнение задания ведущего. Свободное обращение с

Участники должны дать возможность каждой субличности сказать несколько предложений, начинающихся словами: "Мне нравится...", "Я обижен...", "Я хотел бы...", "Мне представляется..."».	вопросами, пожеланиями
<b><i>Рефлексия</i></b>	- Что для Вас
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	показалось наиболее трудным, легким? - Полезно ли было это упражнение? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Данное упражнение проводится только с теми педагогами, которые присутствовали на предыдущем.	

### *Занятие №15*

<b>Интерактивная форма</b>	Моделируемая ситуация «Психодрама субличностей»
<b>Цель</b>	Развитие рефлексии
<b>Задачи</b>	Расширять представления о собственном «Я».
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.
<b>Оборудование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• флипчарт;</li> <li>• бумага, карандаши, ручки</li> </ul>
<b>Процедура</b>	Педагоги располагаются полукругом.
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	
<b><i>1 этап «Выбор актера»</i></b>	<b><i>Обратная связь</i></b>

<p>Педагоги выбирают из группы тех, кто будет выполнять роль их субличностей. В качестве примера они дают им некоторые свои диалоги, так, чтобы те, кто будет играть роли субличностей, получили достаточную информацию для организации действия и смогли изображать именно чужих субличностей.</p>	<p>Выполнение задания, вопросы ведущему</p>
<p><b>2 этап «Дирижер»</b></p>	
<p>Участник, чьи субличности будут обыгрываться, садится в центре комнаты и просит «актеров» сесть вокруг него. По его сигналу они должны начать говорить с ним — требовать, угрожать, просить, льстить. При этом нужно оставаться в образе своего «Я», обращая внимание на свои чувства по поводу действий и слов каждого. Участник, субличности которого изображаются, должен быть внимательным. Как дирижер оркестра, руками останавливать (или приглушать) излишне напористого и поощрять робкого.</p>	<p>Выполнение задания, вопросы ведущему</p>
<p><b>3 этап «Рефлексивный»</b></p>	
<p>В заключение, каждой своей субличности нужно рассказать, что чувствовал участник по поводу ее слов и действий и о том важном месте, которое она будет занимать в его дальнейшей жизни.</p>	<p>Ответы педагогов на вопросы: - Какие у Вас впечатления, чувства? -Ваши пожелания</p>
<p><b>Примечания</b></p>	
<p>Данное упражнение проводится только с теми педагогами, которые присутствовали на предыдущих занятиях, посвященных субличностям.</p>	



**2.4. Интерактивные формы развития мотивационных качеств  
личности педагогических работников ДОО**

*Занятие №16*

<b>Интерактивная форма</b>	Тренинг	
<b>Цель</b>	<i>Развитие субъектности и рефлексивных способностей слушателей, освоение конструктивных тактик и стратегий самомотивации, толчок к саморазвитию, преодолению профессиональной инертности.</i>	
<b>Задачи</b>	<i>Развивать субъектность, умение фиксировать состояние самодетерминации, стремление к саморазвитию, преодолению профессиональной инертности.</i>	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, свободно стоящие стулья. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты, презентация, карточки с экспериментами	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий полукругом	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий: «Давайте обсудим такой вопрос: что более побуждает людей к осуществлению определенной деятельности – вознаграждение или наказание?»</p> <p>Ведущий: «А теперь предлагаю познакомиться с рядом реальных экспериментальных ситуаций. Давайте разобьемся на три группы, свободно располагайтесь, обозначьте свои команды. Каждой группе будет дано по одной карточке с описанием эксперимента. Однако там не будет указано самое главное – результат эксперимента. Вам</p>		<p>Высказывают свое мнение...</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями.</p> <p>В ходе выполнения заданий педагоги свободно</p>

<p>необходимо будет за 30 минут спрогнозировать его результат, а также сформулировать аргументы в защиту своей мысли.</p> <p><b>Эксперимент 1.</b> Для участия в эксперименте были отобраны дошкольники, которые проявляли заметный интерес к рисованию цветными фломастерами. Одним детям из их числа за рисование заведомо обещалось вознаграждение (грамота с печатью, цветная лента), другие вознаграждались неожиданно после рисования, а третьим не давалось ни обещаний, ни вознаграждений.</p> <p>На протяжении двух недель велось скрытое наблюдение за свободной игровой деятельностью детей в детском саду.</p> <p>Как вы думаете, какие дети продолжали рисовать фломастерами, а какие – почти перестали этим заниматься? Обоснуйте ответ.</p> <p><i>(Правильный ответ: дети в первой группе снизили время, отведенное для рисования.)</i></p> <p><b>Эксперимент 2.</b> Теперь пример из школьной жизни. Ученикам, которые принимали участие в эксперименте на изучение процесса образования понятий ради получения необходимой для них справки, перед началом эксперимента первой группе недружелюбным тоном сообщалось, что они этой справки не получают. Второй группе учеников ничего не говорили, и они, как и ожидали, получили свои справки.</p> <p>После созданной таким образом ситуации проводили запланированный эксперимент, во время которого измеряли степень приложенных усилий, уровень достижений, интерес к задачам.</p> <p>Как вы думаете, в какой группе участников названные показатели оказались высшими? Обоснуйте ответ.</p>	<p>общаются, обсуждают решения.</p> <p>Ведущий подключается, дает необходимые пояснения.</p> <p>Каждая подгруппа участников представляет свою ситуацию, ее решение и объяснение.</p> <p>Обсуждение вариантов ответов.</p> <p>Ведущий при фиксации выводов по потребностям, предлагает педагогам расширить группу, если у них есть варианты.</p>
--	---

*(Правильный ответ: в первой группе.)*

**Эксперимент 3.** В одной из школ существовала традиция: ученики четвертых и пятых классов помогали в занятиях ученикам первых и вторых классов. Одна группа «наставников» не получала за это никакого вознаграждения, другая же поощрялась билетами в кинотеатр. Между обеими группами наблюдались определенные отличия во взаимодействии со своими «учениками».

Как вы думаете, в чем состояли эти отличия? Различались ли между собой успеваемость «учеников» разных групп «наставников»? Обоснуйте ответ.

*(Правильный ответ: вторая группа наставников была более жесткой, а их ученики имели более низкий уровень успеваемости.)*

Ведущий: «Кто из вас не согласен с тем решением, к которому пришли члены группы?»

Ведущий: «А теперь я представлю вам реальные результаты этих экспериментов. Итак, мы выяснили, что вознаграждение и наказание не так уж и важны для мотивации. И при этом они имеют скорее тормозящее, чем усиливающее влияние.

Исследователь Ричард де Чармс сделал следующие выводы:

1. Если человек вознаграждается за что-то, что он делает или сделал по собственному желанию, то такое вознаграждение приведет к уменьшению мотивации.

2. Если человек не вознаграждается за неинтересную деятельность, которую он начал делать лишь ради вознаграждения, то мотивация к ней может возрасти.

<p>Выводы Ричарда де Чармса говорят нам о том, что происходит с внутренней мотивацией при действии на нее вознаграждений, однако они не показывают, откуда она берется, в чем ее источник.</p> <p>Исследования по этому поводу проводились и проводятся сейчас американскими учеными Эдвардом Деси и Ричардом Райаном.</p> <p>Давайте возвратимся к тем ощущениям, которые сопровождали вашу внутренне мотивированную деятельность. Посмотрим на них еще раз, но с другой точки зрения.</p> <p>Дело в том, что каждую из названных вами потребностей можно отнести к одной из трех базовых потребностей, выделенных Эдвардом Деси:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– потребность в автономии (потребность ощущать самого себя источником собственной активности);</li> <li>– потребность в компетентности (потребность ощущать себя компетентным, знающим и умеющим что-либо делать);</li> <li>– потребность в значимых отношениях (потребность быть включенным в значимые отношения с другими людьми в процессе деятельности).</li> </ul> <p>Удовлетворение этих потребностей в определенной деятельности и может сделать ее мотивированной внутренне!</p>	
<p><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>- Что для Вас</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>показалось наиболее трудным, легким?</p>

	- Полезно ли было это упражнение? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Тренинг может быть разбит на две встречи, если обсуждения будут активными и потребуется больше времени для завершения всего мероприятия	

### *Занятие №17*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Дерево»	
<b>Цель</b>	Развитие мотивации	
<b>Задачи</b>	Помочь осознать личностные особенности, способствующие возникновению профессиональных деформаций у педагога; <u>способы противостояния деформациям.</u>	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты, презентация, листья, нарисованы	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий полукругом	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<i>Общение</i>		<i>Обратная связь</i>

<p>Редкая профессия сравнится с профессией педагогического работника ДОО по тем эмоциональным нагрузкам, которые ежедневно, ежесекундно испытывает ее носитель. Рабочий день педагога насыщен ситуациями, которые несут в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Следует заметить, однако, что условия деятельности приобретают очертания напряженной ситуации только в том случае, если они воспринимаются, понимаются и оцениваются педагогом как трудные, сложные, опасные.</p> <p>Педагог, из года в год, работающий в таких условиях, с высокой долей вероятности подвергается опасности, называемой «синдром эмоционального выгорания», приводящей к профессиональной деформации личности. Среди личностных особенностей педагога, «попавшегося на крючок» профессиональной деформации, отметим следующие (презентация «Личностные особенности»).</p> <p>В процессе демонстрации презентации педагогам предлагается разложить «листья» в порядке появления слайдов.</p> <p style="text-align: center;"><u>Презентация «Личностные особенности»</u></p>	<p>Выполнение задания ведущего. Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="229 1500 399 1612">№ слайда</th> <th data-bbox="399 1500 702 1612">Личностная особенность</th> <th data-bbox="702 1500 1212 1612">Комментарии</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="229 1612 399 1758">1</td> <td data-bbox="399 1612 702 1758">Нерешительность</td> <td data-bbox="702 1612 1212 1758">Снижение способности самостоятельно принимать решения и реализовывать их в деятельности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1758 399 1836">2</td> <td data-bbox="399 1758 702 1836">Пассивность</td> <td data-bbox="702 1758 1212 1836">Стремление избегать затрат — эмоциональных и физических</td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1836 399 1948">3</td> <td data-bbox="399 1836 702 1948">Консерватизм</td> <td data-bbox="702 1836 1212 1948">Трудности в смене установок, теряется гибкость в общении, поведении</td> </tr> </tbody> </table>	№ слайда	Личностная особенность	Комментарии	1	Нерешительность	Снижение способности самостоятельно принимать решения и реализовывать их в деятельности	2	Пассивность	Стремление избегать затрат — эмоциональных и физических	3	Консерватизм	Трудности в смене установок, теряется гибкость в общении, поведении	
№ слайда	Личностная особенность	Комментарии											
1	Нерешительность	Снижение способности самостоятельно принимать решения и реализовывать их в деятельности											
2	Пассивность	Стремление избегать затрат — эмоциональных и физических											
3	Консерватизм	Трудности в смене установок, теряется гибкость в общении, поведении											

4	Закрытость	Обратимся к образу: внутренний мир человека — неприступный замок, ворота наглухо закрыты, нельзя ни войти, ни выйти
5	Повышенная изменчивость настроения	На смену настроения влияет любая мелочь
6	Раздражительность	Как форма проявления агрессии
7	Эмоциональная холодность	Снижение яркости чувств
8	Сверхконтроль	Желание контролировать не только других, но и себя. Под запретом все то, что выходит за рамки представления о себе
9	Утомляемость	Физическая и умственная
10	Тревожная мнительность	Ожидание неблагоприятного развития событий, постоянное переживание ситуации неопределенной опасности

Согласимся, что педагог, обладающий этим «набором», не только сам испытывает отрицательные эмоции, но и оказывает пагубное влияние на тех, кто рядом. Но мы знаем, что на каждое действие всегда есть противодействие. Поэтому предлагаем к каждому рассмотренному качеству подобрать такое, которое является его противоположностью.

Педагогам предлагается к каждому «листочку» подобрать «корень». Таким образом, пара «лист» — «корень» представляет собой пару антонимов. На этом этапе каждый педагог выстраивает собственную цепочку антонимов, заполняя таблицу «Корни».

Теперь педагогам предлагается из каждой пары антонимов выбрать одно из двух (либо «лист», либо «корень») в зависимости от того, что на данный момент доминирует в личности. Каждый педагог оформляет свое «дерево», добавляя «листья» и «корни».

<p>Получилось дерево. Давайте оценим устойчивость нашего дерева. Бурю какой силы по шкале от 0 до 10 баллов сможет оно выдержать? Поставьте балл.</p> <p>Теперь давайте усилим дерево. Посмотрите, с каким «листочком» вам представляется реальным распрощаться уже в ближайшем будущем? Избавьтесь от него, уберите его из кроны. Усильте свое дерево «корнем», замените им оторванный лист».</p>	
<b>Рефлексия</b>	<p>- Что для Вас показалось наиболее трудным, легким?</p> <p>- Полезно ли было это упражнение?</p> <p>- Почему?</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	
<b>Примечания</b>	
<p>«Деревья» собираются для последующего анализа (работа проводится анонимно).</p>	

### *Занятие №18*

<b>Интерактивная форма</b>	Моделируемая ситуация «Письмо из будущего»
<b>Цель</b>	Развитие мотивации
<b>Задачи</b>	Проигрывать возможные будущие личные или профессиональные сценарии; развивать способность осознавать собственные возможности.
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты



<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	
<b>Общение в кругу</b>	<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий предлагает: «Давайте предоставим сегодня вашему сознанию небольшой перерыв. Мы можем оказать себе дополнительную помощь, если зададим работу и нашему бессознательному, которое продолжает работать даже тогда, когда мы спим. Вы знаете, историю открытия химической формулы бензола? Это произошло во сне.</p> <p>Поэтому я хочу пригласить вас в своеобразный сон наяву. Во сне мы можем легко и элегантно перемещаться во времени - перелетать в прошлое, в будущее, снова возвращаться в настоящее и т. д. Причем наше бессознательное делает все это с грацией фигуриста, рисующего на зеркальной поверхности льда причудливые узоры.</p> <p>Представьте себе, что ваше бессознательное перемещается на несколько лет в будущее, например, на пять, на десять лет или на два года, и из этой точки будущего комментирует вашу сегодняшнюю жизнь, ваши текущие обстоятельства и проблемы. Оно открывает вам, как ваша жизнь будет складываться дальше.</p> <p>Из какого-то момента в будущем напишите себе письмо, рисующее вам панораму вашей дальнейшей жизни, где сегодняшние тревоги давно превратились в твердую почву завтрашнего дня. Поставьте дату, не забудьте написать обращение и подписаться».</p>	<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>
<b>Рефлексия</b>	- Что для Вас
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	показалось наиболее

	трудным, легким? - Полезно ли было это упражнение? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Участники могут не зачитывать перед группой письмо или зачитать только по своему желанию.	

## 2.5. Интерактивные формы развития творческих, креативных качеств личности педагогических работников ДОО

### *Занятие №19*

<b>Интерактивная форма</b>	Игровая упражнение «Превращалки»	
<b>Цель</b>	Развитие творческих, креативных способностей и качеств	
<b>Задачи</b>	Развивать умения неинтересный объект сделать интересным	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в кругу</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
Педагогам предлагается выполнить на выбор одно из следующих заданий: - обращаться с карандашом, как с заряженным револьвером;		Выполнение задания ведущего.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- ходить по полу как по луже;</li> <li>- пофантазировать на тему: «Каково настроение того или иного неодушевленного предмета?», «Сколько ему лет?» и т. д.;</li> <li>- выбрать малознакомое лицо и попробовать представить себе его жизнь во всех подробностях: будущее, настоящее ...</li> </ul>	<p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>
<b>Рефлексия</b>	<p>- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения?</p> <p>- Пригодятся ли Вам эти навыки?</p> <p>- Почему?</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	
<b>Примечания</b>	
<p>Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.</p>	

<b>Интерактивная форма</b>	Игровая ситуация «Отгадай-ка»
<b>Цель</b>	Развитие творческих, креативных способностей и качеств
<b>Задачи</b>	Расширять представления о «Я» другого человека как уникальном, неповторимом субъекте жизнедеятельности; возможность творческого самовыражения.
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в круг
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	

<b><i>Общение в кругу</i></b>	<b><i>Обратная связь</i></b>
<p>Все участники садятся в круг; по желанию определяется ведущий. Он выходит из комнаты, а группа в его отсутствие выбирает одного человека из оставшихся в помещении. Каждый игрок придумывает ему характеристику, используя при этом определения погоды, цветов, деревьев, предметов одежды (по договоренности с группой).</p> <p>Задача ведущего состоит в том, чтобы отгадать человека, задуманного группой. После того как все высказались, ведущий указывает на участника, на которого, по его мнению, составляется характеристика. При этом важно показать, по каким признакам было принято решение. Если решение принято правильно, игру можно повторить с <u>другим ведущим</u>. Если же ведущий ошибся, то ему можно предложить подумать и принять другое решение. Если он не приходит к правильному выводу и на этот раз, группа показывает человека, которого она охарактеризовала. Важно затем обсудить, почему ведущий не смог принять правильное решение.</p>	<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>
<p style="text-align: center;"><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>- Что Вы</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>почувствовали в ходе выполнения упражнения?</p> <p>- Что показалось наиболее сложным?</p> <p>- Почему?</p>

	-Ваши пожелания?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.	

## 2.6. Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО

### Занятие №20

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Мой профессиональный герб и мое профессиональное кредо».	
<b>Цель</b>	Развитие правильных ценностных установок и качеств личности	
<b>Задачи</b>	Актуализировать собственный профессиональный и личностный опыт.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Педагогам раздаются бланки «Герб и девиз». Им предлагается заполнить поля герба соответствующими символами, наиболее точно выражающими сущность каждого поля:</p> <p>первое поле (А) - «Я как педагог»;</p> <p>второе поле (В) - «Мои воспитанники»;</p> <p>третье поле (С) - «Я глазами моих воспитанников»;</p> <p>четвертое поле (О) - «Моя профессиональная мечта».</p>		<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>

Сами поля герба также можно закрашивать «подходящими» цветами. На ленте предлагается написать фразу, которая могла бы служить личным профессиональным девизом. Это может быть, как известное изречение или строфа, так и фраза, придуманная самим участником.	
<b><i>Рефлексия</i></b>	- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения?
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	- Пригодятся ли Вам эти навыки? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.	

### *Занятие №21*

<b>Интерактивная форма</b>	Тренинг
<b>Цель</b>	Развитие правильных ценностных установок и качеств личности
<b>Задачи</b>	Актуализировать собственный профессиональный и личностный опыт.
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 60 минут.
<b>Оборудование</b>	Флипчарт, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	

<i>Общение в кругу</i>	<i>Обратная связь</i>
<p>Введение в тему, важность и значение для педагога; определение запроса участников.</p> <p>Ведущий проводит мини-лекцию «Ценности или убеждения?» <b>Жизненные ценности — это то, что определяет линии наших жизней и дает нам силы для того, чтобы действовать.</b> Откуда берутся наши ценности? Среда, семья, воспитание - да, все это оказывает влияние на их формирование. Но как бы мы ни «воспитывали» ценности, часто они как будто не слушаются нас. Просто так они не приживаются. Как говорят психологи, они «интериоризируются», проходят через внутренний фильтр, — и вот тогда действительно получается что-то особенное. В итоге у каждого человека существует сформированная система ценностей, где одна из ценностей является приоритетной и ей подчинены все остальные. Есть общечеловеческие ценности: здоровье, семья, материальное благополучие — но присущи они не всем, а уж сочетание этих ценностей всегда индивидуально. И именно ценности во многом определяют жизненный путь человека. Они — наш ключевой источник энергии. Вот почему так важно осознавать ценности, и свои собственные, и своих близких, и коллег, и сотрудников. Как же выявить ценности?</p> <p>Ведущий предлагает поучаствовать в практике «Определение шкалы ценностей». Инструкция. Шаг 1. Ниже приведен примерный список основных ценностей. Нужно прочитать его, если ты считаешь, что чего-то не хватает и у тебя есть другие ценности — дополни список.</p> <p><b><i>Жизненная мудрость (познание жизни и понимание ее законов)</i></b></p>	<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями.</p>

***Интересная работа***

***Активная, деятельная жизнь.***

***Свобода, как независимость в поступках и действиях***

***Красота (переживание прекрасного)***

***Здоровье (физическое и психическое)***

***Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)***

***Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)***

***Дружба (наличие хороших и верных друзей)***

***Общая хорошая обстановка в стране и мире (как условие благополучия для каждого)***

***Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)***

***Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)***

***Равенство (равные возможности для всех)***

***Самостоятельность, как независимость в суждениях и оценках***

***Удовольствия (жизнь, полная удовольствий, развлечений, приятного проведения времени)***

***Семья (счастливая семейная жизнь)***

***Творчество (возможность самовыражения в творчестве)***

***Уверенность в себе (осознание собственной ценности, отсутствие самоосуждения и других негативных эмоций к себе)***

Шаг2. После прочтения списка выбери 5 ценностей, ранжируй их. Первое место по важности лично для тебя, второе, третье. Как это сделать: можно выписать каждую ценность на листок и раскладывать в порядке убывания



значимости сверху вниз, можно скопировать каждую ценность в отдельную ячейку Excel (я так делаю) и перемещать ячейки вверх/вниз по важности. Если возникают сложности при сравнении двух ценностей «что важнее?», нужно задать вопрос: «если бы мне предложили выбрать из двух только одно, от чего бы я отказался в жизни?». Оставшееся и будет важнее.

Это - основа, фундамент.

Шаг 3. Теперь нужно четче определить эти ценности, которые ты выбрал, нужно описать, что именно для тебя значит, например «свобода». Допиши определение ценностей, продолжив фразу, «свобода — это когда...».

Исключи из описания частицу «не», потому что ты пишешь о том, чего хочешь, а не чего не хочешь.

Шаг4.

А теперь напиши для пяти выбранных понятий, что ты делаешь, чтобы в твоей жизни было больше этого. Например, «свобода — это когда... .. Чтобы в моей жизни было больше свободы, я делаю... ..».

Это упражнение нужно делать медленно, вдумываясь и чувствуя. Если у тебя все получится, то ты почувствуешь, что все встает на свои места. Теперь тебе понятно, как жить (основные направления) и чему уделять основное время. Понятно, почему тебя тянет к одним занятиям, людям (соответствующим твоим ценностям) и не хочется уделять время другим, вроде бы нужным, но не соответствующим твоим ценностям.

***Рефлексия***

Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения? - Пригодятся ли Вам эти навыки? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.	

### *Занятие №22*

<b>Интерактивная форма</b>	Практика-действие «Работа с ценностями»	
<b>Цель</b>	Развитие правильных ценностных установок и качеств личности	
<b>Задачи</b>	Актуализировать собственный профессиональный и личностный опыт.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Флипчарт, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
Ведущий приветствует педагогов, спрашивает об их настроении. Предлагает попрактиковаться через упражнения. <b>Шаг 1.</b> Подумайте о своих интересах и желаниях. Необходимо составить список «Что мне нравится в жизни (делать,		Выполнение задания ведущего. Свободное обращение с

<p>чувствовать) или самые радостные события, моменты моей жизни». Например, чтение книг, прогулки по берегу реки, спать, помогать кому-то советом, ну и т. д. Постарайся написать все, что вспомнишь. Не спеши.</p> <p><b>Шаг 2.</b></p> <p>Теперь подумайте по каждому пункту: «Что именно мне в этом нравится», и подробно распиши. Выдели ценности, которые объединяют пункты из списка: например, пункты гулять, ходить в поход, загорать может объединять ценность «общение с природой», а пункты заниматься спортом, бегать, ходить в бассейн — ценность «забота о здоровье», пункты красиво одеваться, рисовать, заниматься дизайном интерьера может объединять ценность «чувство красоты». Почувствуй, какая ценность стоит за каждым пунктом твоего списка. Таким образом, пункты твоего списка объединятся в группы по ценностям.</p> <p><b>Шаг 3.</b></p> <p>Теперь выпишите отдельно каждую ценность, которую ты обнаружил и выбери три, к которым относится больше всего пунктов первоначального списка. А теперь расшифруй их, что ценного для тебя в каждой из этих ценностей. Например, общение с природой важно потому, что позволяет чувствовать себя гармонично, в единении со всем миром. Или общение с людьми важно потому, что я стараюсь помочь им, и, значит, улучшаю мир в целом, и это приятно. Или красота важна потому, что вызывает чувство совершенства мира и удовольствие от этого. Просто поразмышляй, постарайся найти глубинные ценности и описать их.</p> <p><b>Шаг 4.</b></p>	<p>вопросами, пожеланиями</p>
--	-----------------------------------

<p>Соотнесите результаты этой практики с результатами практики из 1 занятия <u>«Определение шкалы ценностей»</u>.</p> <p>Запишите осознания, которые пришли к тебе по результатам выполнения этих двух практик.</p> <p>Запишите список тех изменений, которые ты хотел бы внести в свою жизнь для более полной реализации своих настоящих ценностей.</p>	
<b><i>Рефлексия</i></b>	<p>- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения?</p> <p>- Пригодятся ли Вам эти навыки?</p> <p>- Почему?</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	
<b>Примечания</b>	
<p>Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.</p>	

### *Занятие №23*

<b>Интерактивная форма</b>	<p>Практика-действие «Обмен наблюдениями за собой после предыдущего занятия»</p>
<b>Цель</b>	<p>Развитие правильных ценностных установок и качеств личности</p>
<b>Задачи</b>	<p>Актуализировать собственный профессиональный и личностный опыт.</p>
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	<p>Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.</p>
<b>Оборудование</b>	<p>Флипчарт, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты</p>
<b>Процедура</b>	<p>Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу</p>
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	

<i>Общение в кругу</i>	<i>Обратная связь</i>
<p>Ведущий приветствует педагогов, спрашивает об их настроении. Предлагает попрактиковаться через упражнения.</p> <p style="text-align: center;"><u>Практика «Возвращение домой»</u></p> <p>Инструкция. «Представьте, что вы оказались в длительном путешествии, с вами происходило разное и теперь наконец-то вы возвращаетесь домой. Но для этого нужно пройти пустыню. Сначала придется пройти пропускной пункт, на котором стоят военные. При этом у вас в запасе - пять ценностей. Каждую ценность пишем на отдельном стикере. Первая и самая важная - пусть находится вверху. Наименее важная - внизу. Военные просят одну ценность - отдайте её, чтобы войти в пустыню. Вы идёте по ней и вот на вас нападают разбойники. «Жизнь или ценность!»: придется отдать им еще одну. Вода заканчивается. Вам навстречу движется караван. За ценность погонщики готовы дать вам глоток воды. Тяжелый выбор - но что-то придется отдать. Не забывайте, что смысл в том, что можно передумать и переиграть порядок ценностей, которые вы раздаёте. Наконец, осталось последнее испытание: таможня - и там надо отдать одну из двух оставшихся ценностей.</p> <p>Итак, вы выдержали и прошли экстремальные условия. Что же действительно важно для вас как для личности?</p> <p style="text-align: center;"><u>Практика «10 жизней»</u></p> <p>Практика взята из книги Джулии Кэмерон «Путь художника». Подумай и запиши о 10 жизнях, которых ты хотел бы прожить, и в которых ты был бы более счастлив, чем сейчас (имеется в виду область деятельности).</p>	<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>

<p>Например, рок-музыкант, ученый, повар, скалолаз, священник. Проранжируйте их по привлекательности.</p> <p>Возьми первые три наиболее привлекательных на проработку.</p> <p>В течение недели нужно внести в свою текущую жизнь элементы этой другой привлекательной жизни, настолько много и плотно, насколько это возможно. Например, если первая по привлекательности жизнь - певица, то она всегда в центре внимания, всегда на виду. Одевай красивый и смелый наряд и иди в караоке-бар. А если это жизнь рок-певицы, то иди на встречу с друзьями в кожаной косухе и рваных джинсах, с безумной прической, поучись играть на гитаре.</p> <p>Жизнь художника - пусть на время у тебя дома появится небольшая творческая студия, где ты будешь творить вечерами! На следующей неделе переходи ко второй по привлекательности жизни, потом к третьей.</p> <p>Пробуй и оставляй в своей настоящей жизни те элементы, которые тебе понравились, сделали жизнь ярче и полнее.</p>	
<p><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>- Что Вы</p>
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>почувствовали в ходе выполнения упражнения?</p> <p>- Пригодятся ли Вам эти навыки?</p> <p>- Почему?</p>
<p><b>Примечания</b></p>	
<p>Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.</p>	

## Занятие №24

<b>Интерактивная форма</b>	Практика-действие «Исследуем себя»	
<b>Цель</b>	Развитие правильных ценностных установок и качеств личности	
<b>Задачи</b>	Актуализировать собственный профессиональный и личностный опыт.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.	
<b>Оборудование</b>	Флипчарт, листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги и ведущий рассаживаются в кругу	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение в кругу</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий приветствует педагогов, спрашивает об их настроении. Предлагает попрактиковаться через упражнения.</p> <p style="text-align: center;"><u>Практика «Моменты радости»</u></p> <p>В этом упражнении вам или вашим сотрудникам прежде всего предлагается вспомнить мгновения наибольшей радости, счастливые моменты своей жизни, - и составить список этих переживаний. Это может быть велосипедное путешествие, влюбленность или прыжок с парашюта. Затем вы выясняете, что же именно вы переживали в эти моменты, чем они дороги вам - ну, например, свободой. И исследуете эти ценности: в списке иногда может в результате оказаться нечто неожиданное. Полезно бывает понять, насколько каждая ценность реализуется сейчас в вашей жизни - для этого дайте каждой ценности цифровое значение по 10-балльной шкале. Иногда могут встречаться противоречивые</p>		<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>

<p>ценности: с одной стороны, «кайф победителя», а с другой - смирение.</p> <p style="text-align: center;"><u>Практика «Аукцион»</u></p> <p>Ведущий раздает каждому участнику этого упражнения по условному миллиону. И разыгрывает лоты ценностей. Единственная задача - считать свою сумму. Если вы выкупили какую-то ценность и она теперь ваша - отнимите из миллиона её стоимость!</p> <p>Допустим, на кону оказались: порядок, активный отдых, познание личности, красота природы, собственное жилье, гармония отношений. Что вы приобретёте и до какого предела готовы увеличивать цену?</p> <p>Ведущий совместно с педагогами делает вывод.</p>	
<p><b><i>Рефлексия</i></b></p>	<p>- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения?</p> <p>- Пригодятся ли Вам эти навыки?</p> <p>- Почему?</p>
<p><b>Примечания</b></p>	
<p>Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.</p>	



**2.7. Интерактивные формы развития перцептивных качеств  
личности педагогических работников ДОО**

*Занятие № 25*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Кто Я?»	
<b>Цель</b>	Развитие перцептивных качеств личности педагога	
<b>Задачи</b>	Вовлечь в рефлексивный процесс, развивать полифоническое восприятие мира, эмпатию.	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 30 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты	
<b>Процедура</b>	Педагоги рассаживаются по парам	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение в парах</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
<p>Работа в парах. В ситуации свободного интервью каждый участник рассказывает своему партнеру о себе: кто он (личностно-профессиональная характеристика); что ему в себе нравится; что ему в себе не нравится; что бы он хотел в себе изменить.</p> <p>Каждый из присутствующих представляет своего коллегу, используя информацию и впечатления, которые он вынес из совместного диалога.</p> <p>Участники делятся своими эмоциональными переживаниями, которые они испытали, когда рассказывали о себе и когда слушали своего партнера.</p>		<p>Выполнение задания ведущего.</p> <p>Свободное обращение с вопросами, пожеланиями</p>
<b><i>Рефлексия</i></b>		- Что Вы
<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>		<p>почувствовали в ходе</p>

	выполнения упражнения? - Что показалось наиболее интересным? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.	

### *Занятие № 26*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Пойми другого».	
<b>Цель</b>	Развитие перцептивных качеств личности педагога.	
<b>Задачи</b>	Развивать наблюдательность, связанная с тонким пониманием личности другого человека .	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Листы бумаги, карандаши, ручки, планшеты.	
<b>Процедура</b>	Участники рассаживаются полукругом.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b><i>Общение</i></b>		<b><i>Обратная связь</i></b>
Каждый участник должен в течение 2-3 минут описать настроение кого-либо в группе. Представить себе, прочувствовать человека, его состояние, эмоции, переживания и все это изложить на бумаге. Затем все описания зачитываются вслух и подтверждается их достоверность.		Выполнение задания ведущего.  Свободное обращение с вопросами, пожеланиями
<b><i>Рефлексия</i></b>		

<p>Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.</p>	<p>- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения? - Что показалось наиболее интересным, сложным? - Почему?</p>
<b>Примечания</b>	
<p>Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.</p>	

### *Занятие №27*

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Эпитеты»	
<b>Цель</b>	Развитие перцептивных качеств личности педагога.	
<b>Задачи</b>	Развивать наблюдательность, связанная с тонким пониманием личности другого человека .	
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 20 минут.	
<b>Оборудование</b>	Набор фотографий с изображением людей, испытывающих различные эмоциональные состояния.	
<b>Процедура</b>	Участники рассаживаются полукругом. Каждому педагогу раздается фото эмоционального состояния.	
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>		
<b>Общение</b>		<b>Обратная связь</b>
<p>Ведущий дает задание: «Рассмотрите внимательно фотографии и охарактеризуйте их. Требуется характеристика не каких-то отдельных частей лица, а личности в целом.</p>		<p>Выполнение задания ведущего.</p>

Подберите не менее 7 эпитетов, раскрывающих характер человека и его эмоциональное состояние. Например: этот человек: спокойный, уживчивый, слабый, бесхитростный, дружелюбный, покладистый, простой, веселый, радостный, беззаботный.	Свободное обращение с вопросами, пожеланиями
<b><i>Рефлексия</i></b>	- Что Вы почувствовали в ходе выполнения упражнения?
Ведущий предлагает педагогам провести анализ своей деятельности, взаимодействия. При организации рефлексии ведущий предлагает педагогам высказаться.	- Что показалось наиболее интересным, сложным? - Почему?
<b>Примечания</b>	
Ведущий не дает оценок педагогам при выполнении задания.	

### Завершающее, итоговое занятие №28

<b>Интерактивная форма</b>	Упражнение «Деревья-Характеры из волшебного леса»
<b>Цель</b>	Развитие навыков рефлексивного, метафорического мышления
<b>Задачи</b>	Развивать навыки рефлексии и метафорического мышления; тренировать умения расслабляться и снимать напряжение; развивать креативность.
<b>Условия (место, продолжительность)</b>	Музыкальный зал, расположение стульев полукругом. Продолжительность: 40 минут.

<b>Оборудование</b>	Музыкальный центр, диск с релаксационной музыкой, листы для рисования (по числу педагогов), краски или фломастеры (по числу педагогов).
<b>Процедура</b>	Педагоги располагаются полукругом.
<b>Ход интерактивного мероприятия</b>	
<i><b>1 этап</b></i>	<i><b>Обратная связь</b></i>
<p>Ведущий: «Сядьте поудобней. Глаза можно закрыть, но это совсем необязательно. Я прошу вас только представлять все, о чем я сейчас буду говорить. Пусть ваша фантазия рисует яркие картинки, а я расскажу вам сказку...»</p> <p>Звучит «Сказка о Деревьях-Характерах» (см. приложение к упражнению). Когда сказка завершается, ведущий просит участников группы использовать свое воображение и - раз уж в волшебный лес попасть нельзя! - самим представить и изобразить, как может выглядеть их персональное Дерево-Характер. Рисовать можно карандашами или фломастерами, однако краски предпочтительней. Необходимо позаботиться заранее о том, чтобы листы бумаги и краски уже лежали на столах, за которыми участники группы будут рисовать, покинув круг.</p> <p>Время на рисование - не меньше двадцати минут. За три-четыре минуты до завершения отведенного времени ведущий объявляет: «Изображение вашего дерева-Характера уже почти завершено. Но у меня есть к вам еще одна маленькая просьба. Подумайте: а кто мог бы жить возле вашего Дерева? Может быть, не возле, а прямо в нем самом - скажем, в дупле? Или в кроне? Может быть, кто-то уютно чувствует себя на какой-нибудь ветке или между корней вашего дерева-Характера? Наверное, это могут быть птицы или звери, но необязательно - вполне возможно, что это</p>	<p>Выполнение задания, вопросы ведущему</p>

<p>окажется совсем необычное существо. Может статься, их будет несколько. Добавьте к своему рисунку изображение того или тех, кого вы хотите... Придумайте имя этому существу или этим существам.»</p> <p>Спустя несколько минут ведущий просит тех участников, кто уже закончил рисование, вернуться в круг со своим рисунком. Постепенное заполнение круга людьми информирует излишне увлеченных «художников» о необходимости завершения рисования.</p>	
<p><b>2 этап</b></p>	<p><b>Выполнение</b></p>
<p>Ведущий: «Посмотрите на рисунки других участников и выберите тот рисунок, который, как вам кажется, чем-то похож на ваш. Расскажите, в чем вы видите это сходство. Прошу вас не пытаться интерпретировать чужие рисунки или ставить какие-то диагнозы. Просто посмотрите и сделайте выбор. Если у вас будет такое желание, вы можете дать комментарии к своему рисунку.</p> <p>Участники сообщают о своих выборах и кратко их поясняют. У них также есть возможность задать друг другу вопросы относительно каких-то аспектов или деталей изображения, уточнить, правильно ли понят образ на рисунке. У каждого есть право не отвечать на вопросы, Участники - те, кто захочет, комментируют свои рисунки и рассказывают об ощущениях, возникших по ходу выполнения этапов упражнения во время слушания сказки и во время рисования. Чрезвычайно интересны пояснения, которые участники будут делать по поводу существ, появившихся на рисунках с Деревьями-Характерами.»</p>	<p>задания, вопросы ведущему.</p>
<p><b>3 этап</b></p>	

<p>Дальнейшая работа будет связана как раз с этими существами. Ее можно организовать по-разному в зависимости от количества участников группы. В небольшой по объему группе участникам предлагается сочинить общую сказку, в которой действовали бы только что придуманные персонажи. Сам процесс сочинения также может быть построен разными способами: можно придумать сюжет исходя из особенностей возникших героев, а можно начать сочинять сказку по кругу, поочередно вводи персонажей. Если группа достаточно многочисленна (более восьми человек), то имеет смысл разбить ее на подгруппы по четыре-шесть человек и предложить не просто сочинить сказку, но и инсценировать ее. Время на работу - не менее тридцати минут.</p>	<p>Выполнение задания, вопросы ведущему.</p>
<p style="text-align: center;"><b>3 этап «Рефлексивный»</b></p>	<p>Ответы педагогов на</p>
<p>После того как участники расскажут сочиненную сказку или представят свои «мини-спектакли», организуется обсуждение. Во всех случаях стоит обсудить следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Можете ли вы сказать, что символизировали придуманные вами существа?</li> <li>- Как проявили себя эти существа в созданных вами сказках?</li> <li>- В чем состояла их роль и значение в этих сказках?</li> <li>- Как вы можете охарактеризовать эти существа?</li> <li>- Какими качествами они обладают?</li> <li>- Трудно ли вам было объединить своих существ в едином сюжете сказки?</li> <li>- Как вы справились с этими трудностями?</li> <li>- Какие чувства испытываете сейчас?</li> </ul>	<p>вопросы вынесенные для обсуждения</p>
<p style="text-align: center;"><b>Приложение к упражнению</b></p>	

## Сказка о деревьях-Характерах

В некотором удивительном мире, в долине, раскинувшейся среди высоких и неприступных гор, в волшебном лесу, где поют свои дивные песни удивительные птицы росли... Деревья-Характеры. Это были необычные деревья. Их внешний вид был отражением характеров людей, живших далеко-далеко за горами.

У каждого Дерева-Характера от ствола отходили четыре главные ветви, а от них - множество маленьких. Эти четыре ветви имели свои названия: Отношение к людям, Отношение к делу, Отношение к себе, Отношение к вещам. У каждого Дерева-Характера эти ветви имели свою, не похожую на других форму, свою характерную особенность.

На одном Дереве-Характере ветвь Отношения к людям была пряма и устремлена вверх, потому что была ветвью Правдивости, а на другом была скручена кольцом Лжи. Где-то ветвь Отношения к себе вызывающе торчала Самовлюбленностью, где-то прогибалась до земли от своей Приниженности, а где-то спокойно и уверенно поднималась к солнцу как воплощение Достоинства. Ветви Отношения к вещам на некоторых Деревьях-Характерах скрючились от Жадности, а на других обилием листвы обнаруживали свою Щедрость.

Очень разные Деревья-Характеры росли в этом волшебном лесу. Под некоторыми Характерами трескалась земля - такими они были тяжелыми, зато легкие Характеры буквально парили в воздухе, едва цепляясь за почву корнями. Встречались Характеры, сплошь - от корней до кроны - покрытые иголками, и потому они были очень колючими. А иные напоминали телеграфные столбы с едва заметными отростками - это были прямые Характеры. Даже бензопила не смогла бы распилить твердые Характеры, а мягкие Характеры были настолько податливы, что их стволы можно было запросто мять, как глину. Были среди них очень красивые и безобразные, высокие и низкие, стройные и стелющиеся по земле.



Так непохожи были Деревья-Характеры, потому что росли они на разных почвах, неодинаково согревало их солнце, иначе обдувал ветер, не поровну давал влаги дождь. А ведь и у каждого человека в жизни складывается все по-разному, верно?

Порой налетала в волшебную долину свирепая буря, яростно бросалась она на Деревья-Характеры: иные ломала или вырывала с корнем, другиегнула до земли, но сломать не могла. Были и такие, что не склонялись даже под самым сильным ураганным ветром и лишь гордо распрямляли свои могучие ветви — ветви Отношения к себе, Отношения к людям, Отношения к делу и Отношения к вещам.

У каждого человека в этом волшебном лесу есть его собственное Дерево-Характер, которое своим видом отражает присущий ему характер. Многие люди хотели бы побывать там, посмотреть, как выглядит их Дерево-Характер. Но попасть в этот волшебный лес не может никто...

## Список литературы

1. Агеева, И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы/ И.А. Агеева - СПб: Речь, 2007. - 208 с.
2. Антонюк В.И. Инновации и психологический барьер //Психологические аспекты управления /Под ред. Ф. М. Русинова, В.И. Антонюка. М.: Экономика, 1084. – 160 с.
3. Битянова, М.Р. Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников / М.Р. Битянова. - М.: МПА, 1995. - 63 с.
4. Вачков, И. Метафора моей жизни / И.Вачков // Школьный психолог. - 2007. - №8. - С.27 - 28.
5. Дагаева Е. А. 5 тренинговых программ личностного роста: практическое руководство для тренера. – Ростов н/Д : Феникс, 2014. - С. 45 - 46.
6. Дунилова Р. Путь к вершине. Практико-ориентированный семинар для педагогов / Р. Дунилова, Л. Бобрикова, Т. Щепкова // Школьный психолог. - 2007.-№11.-С.38-40.
7. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. - СПб., 2001. - 749 с.
8. Карпов, А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика её диагностики // Психологический журнал. - 2003. - № 5. - С.45 - 57.
9. Ключева, Н.В. Технология работы психолога с учителем / Н.В. Ключева. - М.: ТЦ «Сфера», 2000. 192 с.
10. Лобанов, А.А. Основы профессионально-педагогического общения / А.А. Лобанов. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 192 с.
11. Лукьянова, М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: Диагностика и развитие / М.И.Лукьянова. – М.: ТЦ Сфера, 2004. - 144 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание,1996.-308 с.
13. Мерзлякова Е.Л. Чему и как учить учителей. Тренинг эффективного педагогического общения / Е.Л. Мерзлякова. - СПб.: Речь, 2007. - 296 с.
14. Митина Л.М. Психологи труда и профессионального развития учителя:

- Учеб. Пособие для студ.высш.пед.учеб.заведений / Л.М. Митина. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 320 с.
15. Мони́на Г.Б, Люто́ва-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / СПб.: Издательство «Речь», 2007. - 224 с.
16. Овчарова, Р.В. Технологии практического психолога образования: Учебное пособие для студентов вузов и практических работников / Р.В. Овчарова. - М.: ТЦ «Сфера», 2000. - 448 с.
- 17.Осухова, Н. Профилактика профессионального выгорания / Н. Осухова, В. Кожевников//<http://psy.1september.ru>
18. Психологические тесты / Под. ред. А.А. Карелина: в 2 т. - М.: ВЛАДОС, 2001. - Т2. - 248 с.
19. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. / Д.Я. Райгородский. - Самара: БАХРАХ-М, 2001. - 672 с.
20. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие / Е.И. Рогов. - М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2004. – Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приёмы и упражнения. - 480 с.
21. Рогов Е.И. Личность учителя: теория и практика / Е.И. Рогов. - Ростов, 1996. С. 162.
22. Савченко, М.Ю. Профорientация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам / М.Ю.Савченко. - М.: Вако, 2005. - 240 с.
23. Самоукина, Н.В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы/Н.В. Самоукина. – М.: Новая школа, 1993.- 144 с.
24. Семёнов И.Н. Рефлексивная психология и педагогика творческого мышления / И.Н. Семёнов. - Запорожье: Изд-во ЗГУ, 1992. - 192 с.
25. Семёнова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. Учебное пособие / Е.М. Семёнова. – М.: Институт Психотерапии, 2002. - 224 с.
- 26.Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2004 - 208 с.
27. Скаженик Е.Н. Деловое общение/ Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006.

28. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность. - М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. - 224 с.
29. Степанов, С.Ю. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления / С.Ю. Степанов, О.А. Полищук, И.Н. Семёнов. - М.: РАГС, 1996. - 187 с.
30. Темина, С.Ю. Конфликты школы или «школа конфликтов»? / С.Ю. Темина. - М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. - 144 с.
31. Хухлаева, О. Давайте учиться не «гореть». Психологическая поддержка педагогов / О. Хухлаева // Школьный психолог. – 2006. - № 4. - С. 20-23.
32. Фопель, К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / К. Фопель. - М.: Генезис, 2000. - 256 с.







