Тренинг на тему «Школа мастерства молодого педагога»

Цель тренинга: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов.

Задачи:

-Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.

-Создать атмосферу сотрудничества в группе педагогов, формировать уверенность в себе, доверие к людям, принятие коллективных решений.

-Отработать различные способы межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменить в позитивную сторону отношение к себе и другому человеку.

- Предоставить возможность молодым педагогам лучше узнать друг друга и традиции Дворца.

Материалы: памятка для молодых педагогов "Базовые правила групповой работы", повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

Ход тренинга:

Ведущий :Добрый день! Я рада приветствовать вас на нашем тренинге! Это замечательно, что мы смогли с вами встретиться и имеем возможность немного расслабиться, отдохнуть, поиграть, узнать о себе и коллегах что-то новое и, самое главное, - выразить друг другу радость встречи.

Упражнение № 1 "Давайте поздороваемся"

Педагоги по сигналу психолога начинают хаотично двигаться по комнате и здороваются со всеми, кто встречается на пути. Здороваться надо определенным образом:

1 хлопок - здороваемся за руку;
2 хлопка - здороваемся плечами;
3 хлопка - здороваемся спинами.

Для полноты тактильных ощущений желательно ввести запрет на разговоры во время игры.

Упражнение № 2 Диагностика настроения

«Физиономический тест Кунина»

Физиономический тест Кунина применяется для экспресс-диагностики настроения. Данный проективный тест полезен для целей получения быстрого «среза» настроения как отдельного человека, так и целого коллектива, большой или малой группы людей.

Процедура проведения. Испытуемому дается следующая инструкция: «Перед Вами находятся шесть карточек, на которых изображено лицо одного и того же человека, но находящегося в разных состояниях. Выберите ту карточку, на которой изображен человек в таком состоянии, которое больше всего соответствует вашему настроению в данный конкретный момент». Психолог записывает номер выбранной карточки и переходит к следующему испытуемому, если их больше одного.

В контексте психологического консультирования тест может использоваться для самооценки клиентом своего доминирующего состояния в течение заданного времени. Например, психолог может попросить клиента: «Выберите картинку, наиболее точно отражающую ваше типичное состояние, настроение в течение последних двух-трех месяцев» (или иного необходимого периода времени).

Вариант направленности методики на межличностные отношения: «Выберите картинку, наиболее точно отражающую ваше состояние в моменты общения с этим (таким-то) человеком».

Полученный ответ может быть истолкован как общая оценка своего состояния клиентом и способен помочь психологу направить консультационный процесс.

Данную методику можно рассматривать как вариант графического субъективного шкалирования. Преимущество данного метода перед количественно выраженным субъективным шкалированием в том, что благодаря «калибровочному присоединению» к выражению лица на рисунке клиент может обойти типичные для него психические защиты рационализации или типичные шаблонные оценки и обнаружить действительную свою (но до сих пор не осознаваемую) оценку события, ситуации, временного отрезка или отношений с кем-либо посредством выявления своего истинного состояния, а не его рассудочной интерпретации.

Тест Кунина может быть использован как для самооценки своего состояния самим испытуемым, так и для стандартизации оценок экспертами, оценивающими состояния наблюдаемых людей. Однако в рамках одного исследования не рекомендуется смешивать эти два способа оценки, когда одна часть выборки оценивается экспертами, а вторая — самоотчетом

испытуемых. Напротив, если одна и та же выборка изучается полностью одним вариантом методики (самоотчетом) и другим (экспертной оценкой), то мы получим дополнительные данные (о согласованности самоотчета и экспертной оценки, согласованности самих экспертных оценок вообще и в отношении данного коллектива или конкретного человека в частности). Для повышения достоверности и проверяемости результатов экспертных оценок будут полезны фото- и видеосъемка испытуемых в моменты диагностики, сравнение оценок экспертов в программе статистической обработки результатов.

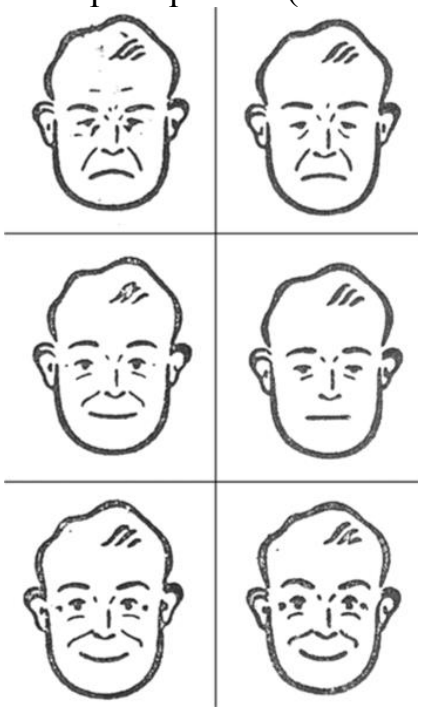
Обработка результатов. Настроение в данной методике подразделяется на шесть уровней:

1. Очень плохое настроение, связанное либо с сильной усталостью, перенапряжением, либо с гневом.
2. Плохое настроение.
3. Пониженное настроение, связанное с некоторой раздражительностью, фрустрированностью.
4. Спокойное, уравновешенное настроение.
5. Хорошее настроение: человек бодр, уверен в своих силах, испытывает удовольствие от того, чем занимается в настоящий момент.
6. Очень хорошее настроение: оптимистичность, ощущение счастья, доброжелательность по отношению ко всем.

Стимульный материал

В качестве стимульного материала используются следующие изображения (карточки).

Номера карточек (соответственно расположению на рисунке):



Нет более детальных данных о разработчиках теста, однако заложенный в тестпринцип проективного «калибровочного присоединения» реализован, на нашвзгляд, очень удачно. Тест заслуживает внимания. Автор пособия расширил в описании теста области и способы его применения, что должно способствовать болееэффективному использованию этой методики специалистами.

Упражнение № 3 "На что похоже мое настроение сейчас?"

Педагоги сидят в кругу. Мяч передается по кругу. Каждый рассказывает о своем настроении, сравнивая его с каким-либо состоянием, событием или предметом, фруктом, природным явлением и т. п.

Упражнение «Кто родился в мае…»

Группа рассаживается по кругу. Педагогам объясняется, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Называется личностное качество или описывается ситуация и участники, по отношению к которым справедливо высказывание, выполняют определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:

– у кого голубые глаза – трижды подмигните;

– тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;

– кто родился осенью, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;

– кто любит кошек, трижды промяукайте;

– у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;

– кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;

– у кого есть веснушки, пробегите по кругу;

– замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;

– пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;

– тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;

– у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);

– кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;

– кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;

– тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;

– кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

Вступительное слово

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые учителя описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в нашу школу. Попытайтесь вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего».

Психолог предлагает высказаться об этом в кругу. Высказываются как молодые педагоги, так и педагоги, уже проработавшие в данной школе несколько лет.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данный Дворец?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

– как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?

– какие были трудности в процессе выполнения задания?

– какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

Упражнение «Мои профессиональные планы».

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы.

Начать процедуру можно следующим образом:

1. «Прошлое, настоящее и будущее».

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями.

После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки.

Вопросы, которые могут задаваться:

-Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее? Какая между ними связь?

-Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

2. «Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем».

Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.

Вопросы для обсуждения:

-От кого зависит возможность осуществления этих планов?

-В какое время они должны произойти?

-Что может помешать тебе осуществить свои планы?

-Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д.

Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре.

Основной смысл данного тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

5. Упражнение «Чемодан»

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данной школе. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

6. Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от тренинга.

Приложение

Памятка для педагогов "Базовые правила групповой работы:"

Искренность в общении;

Обязательное участие в работе группы в течение всего времени;

Запрет на вынесение обсуждаемых проблем за пределы группы;

Право каждого члена группы сказать «стоп» — прекратить обсуждение его

проблем;

Каждый участник говорит за себя, от своего имени;

Не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения.