

**Рассмотрено на МС**  
Протокол № 4  
от «14» апреля 2020 г.

**«Утверждаю»**  
Директор МБОУ СОШ № 44  
\_\_\_\_\_/А. Н. Александрова/  
от «30» августа 2020 г.

**Программа  
повышения мотивации  
профессионального развития  
педагогических работников  
«Мотивация – это все!»**

**Педагоги-психологи**  
**Ермолаева Ю.В.,**  
**Инсапова Н.А.**

Сургут, 2020

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **1. Целевой раздел**

- 1.1 Пояснительная записка.....стр. 3
- 1.2 Актуальность.....стр. 3
- 1.3 3-уровневая модель взаимодействия.....стр. 5
- 1.4 Нормативно-правовая база.....стр. 7
- 1.5 Цель и задачи.....стр. 8
- 1.6 Сроки и этапы реализации.....стр. 8
- 1.7 Основные принципы и методы программы.....стр. 8
- 1.8 Пути реализации программы.....стр. 9
- 1.9 Направления и ожидаемый результат программы.....стр. 9

### **2. Содержательный раздел**

- 2.1 Тематическое планирование .....стр.11

**Список литературы**..... стр. 15

**Приложение 1.** Диагностический материал..... стр. 16

**Приложение 2.** Семинары, тренинги, рекомендации, памятки.... стр. 20

«Если вы хотите изменить свою реальность,  
вы должны изменить своё мышление»  
(Роберт Кийосаки).

## **1. Целевой раздел**

### **1.1 Пояснительная записка**

В настоящее время в условиях современных экономических и социальных изменений вопросы мотивации профессиональной (трудовой) деятельности приобретают всю большую практическую значимость. Государством осуществляется глобальный процесс модернизации системы образования. Изменившаяся парадигма образования, «образование через всю жизнь», поставила образовательные учреждения перед необходимостью постоянного развития.

Главным направлением в современном менеджменте становится исследование, усовершенствование и создание условий стимулирующих повышение и развитие профессиональной мотивации педагогических коллективов. Руководители образовательных учреждений заинтересованы в высоком уровне профессионализма педагогического состава работающего в образовательном учреждении и в связи с этим проявляют высокую заинтересованность в необходимости использования современных мотивационных механизмов повышающих профессионализм педагогов.

### **1.2 Актуальность**

На современном этапе развития образования особую важность принимает проблема обеспечения школьных учреждений профессиональными, энергичными педагогическими работниками способными принимать эффективные и своевременные решения. Так усложнившиеся социально-экономические процессы, множество информационных потоков и выраженный недостаток времени на их осмысление создают условия, требующие высокого профессионализма и значительных интеллектуальных условий у работников педагогической сферы для принятия верных и быстрых решений в рабочих ситуациях. Все эти изменения в современном образовательном пространстве способствуют оттоку молодых специалистов из средних общеобразовательных учреждений. Появляются такие проблемы как: «старение» кадрового состава, неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы, неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными образовательными стандартами.

При реализации ФГОС общего образования вопрос о профессионализме учителей стоит наиболее остро и ставит педагогов перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями и методиками, изменением стиля деятельности. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, для этого в образовательном учреждении должны быть созданы мотивационные условия, то есть мотивационная среда. **Мотивационная среда** – это комплекс условий, способствующих развитию человека. В образовательном учреждении должна быть создана среда возможностей,

что и есть основа мотивации. Поскольку мотив является состоянием готовности действовать определенным образом, задача заключается в формировании или активизации такого состояния посредством управления внешней мотивацией.

Мотивация способна повлиять на личность педагога, его желание развиваться, совершенствоваться, работать с полной отдачей. Мотивация включает в себя: потребность являющуюся источником активности человека его целенаправленных действий, мотив - побуждение человека к действию направленный на результат или конечную цель. Таким образом, можно говорить о том, что **мотивация** - это готовность, обусловленная желанием человека выполнять какую-либо работу, обусловленную тем, что это удовлетворяет определенную его потребность.

Внутренние мотивы определяющие поведение человека чрезвычайно сложны. Поэтому очень трудно спрогнозировать поведение членов педагогического коллектива в ответ на разные системы мотивационного воздействия. Мотивация реализуется через систему стимулов, то есть любые действия педагога должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения целей. Возможность видеть результаты своего педагогического труда уже создает положительную внутреннюю мотивацию и готовность воспринимать положительно требования контроля, способствующие улучшению качества труда. В случае игнорирования мотивационного потенциала педагога возникает неудовлетворенность своим трудом и негативное отношение к профессиональной деятельности. Поэтому мотивационный потенциал педагогов необходимо не только стимулировать, но и развивать умение самостоятельного использования. Основой для качественной профессиональной мотивации сотрудников является своевременный и грамотный анализ потребностей и мотивов каждой конкретной личности. Возможность быть услышанным и понятым – неотъемлемая часть мотивационной сферы любого человека.

Исходя из результатов диагностики (на основе Опросника выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.)) за 2018-2019 уч.год психологами МБОУ СОШ №44 педагогического коллектива в количестве 125 человек обозначились следующие проблемы:

1.Высокий процент педагогов с выраженными проявлениями профессионального выгорания.

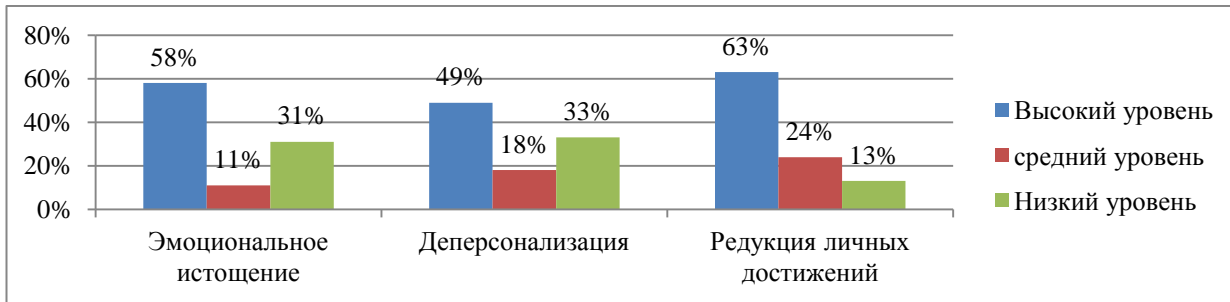
*По шкале «Эмоциональное истощение»* - угнетенность, апатия, эмоциональное истощение и опустошённость.

*По шкале «Деперсонализация»* - в отношении с коллегами по работе, а так же ощущение себя как личности у многих вышел достаточно высокий показатель, что означает выраженность формального «черствого» отношения с окружением, и ощущением несправедливого отношения окружения к себе.

*По шкале «Редукция личных достижений»* - низкий уровень общего оптимизма, вера в собственные силы и способность решать возникающие проблемы, позитивного отношения к работе.

*Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.)*

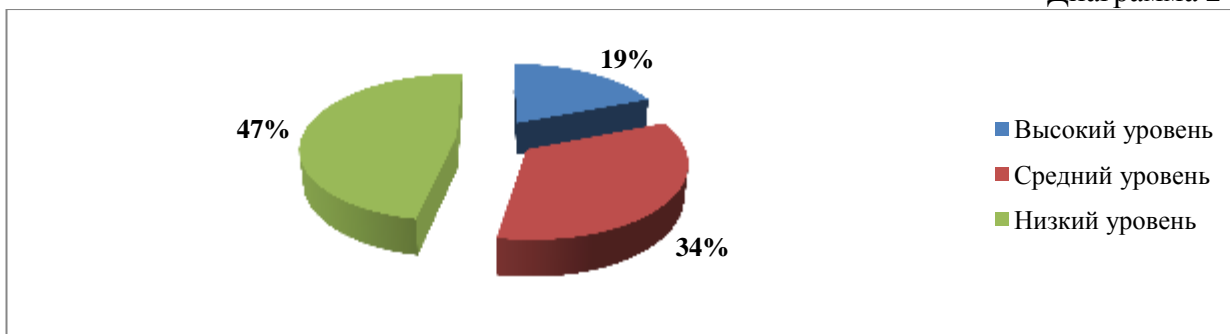
Диаграмма 1



Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» на основе модифицированного опросника для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива Т.С. Соловьёвой.

2. Высокий процент педагогов с низкой мотивационной готовностью к освоению новшеств - неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, низкая активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы, неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами).

Диаграмма 2



### 1.3 3-уровневая модель взаимодействия

Создание программы повышения мотивации профессионального развития педагогических работников образовательной организации, обусловлено необходимостью повышения мотивационного потенциала педагогов в условиях реализации ФГОС и профилактики эмоционального выгорания.

В основе нашей программы лежит 3-уровневая модель взаимодействия



Опираясь на результаты диагностик «педагоги среднего возраста» - это наиболее устойчивая группа или креативное звено в педагогическом коллективе т.к. они обладают достаточным профессиональным опытом и психологически устойчивы к воздействию внешних факторов. Активны, проявляют инициативу, быстро

адаптируются к любым изменениям, реально оценивают и осознают свой вклад в успешность образовательной организации.

«Молодые и вновь назначенные специалисты» оказались не готовы работать в условиях современного образовательного пространства. Не вполне умеют планировать, прогнозировать и предопределять конечный результат своей работы. Считают, что любые даже незначительные их достижения должны быть обязательно отмечены. Но при этом обладают хорошими знаниями в области современных интернет - технологий. Нестандартным мышлением, хорошим уровнем креативности. «Педагоги-стажисты» обладают большим профессиональным опытом, ценят своевременное начало и завершение работы, ее четкость и спланированность. Любые внешние воздействия или резкие изменения в структуре работы вызывают у них переживания, негативно отражающиеся на профессиональной деятельности, способствующие возникновению факторов провоцирующих процесс активного профессионального выгорания.

Так как наиболее устойчивой группой являются педагоги среднего возраста, именно они могут оказывать существенную помощь в процессе формирования мотивационного потенциала педагогического коллектива, обладая профессиональным опытом, достаточно развитым уровнем креативности и психологической устойчивости. Модель программы состоит из взаимосвязи педагогов всех уровней т.к у каждой группы есть ресурсы которыми они могут поделиться друг с другом оказывая при этом психологическую поддержку и помощь необходимую для профилактики эмоционального выгорания провоцирующего снижение мотивационного потенциала, а у молодых и вновь назначенных специалистов желания продолжить свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении.

Программа основана на развитие у педагогов именно дивергентного мышления, так как педагоги –это все же творческие и креативные личности.

Исходя из выше сказанного, мы можем вывести следующую формулу:  
**Мотивация + дивергентное мышление = профессиональный рост.**

Мы выбрали именно дивергентное мышление – т. к. оно характеризуется широтой умственного поиска, умением применять разнообразные подходы и стратегии при решении проблем, рассматривать имеющуюся информацию с разных точек зрения, использовать отдаленные аналогии и ассоциации, находить нестандартные, оригинальные решения, преодолевая привычные шаблоны и устоявшиеся мнения. Педагог, обладающий развитым дивергентным мышлением способен генерировать большое количество ответов на вопрос и быстро находить несколько путей решения проблем. Дивергентный способ мышления является основой творческого мышления для которого характерна: быстрота - умение быстро высказывать максимальное количество идей, оригинальность - способность порождать новые нестандартные идеи, законченность - способность совершенствовать свой продукт придавая ему законченный вид.

В структуру основных мотивов необходимых для развития дивергентного мышления человека входит:

- **Творческое развитие** – проявление творческих способностей в педагогической деятельности.

- **Самодиагностика** – направлена на осознанное выявление затруднений в работе, помогает найти и осознать оптимальные пути их преодоления.
- **Саморазвитие** - рост профессионального мастерства.
- **Самореализация** - работа, позволяющая проявить свои возможности, возможность реализовать свои идеи.
- **Самовыражение** - лидерство, возможность вести за собой других
- **Самооценка** - ощущение успеха, достижения, признание, одобрение и самоутверждение - возможность действовать самостоятельно.
- **Включенность** - возможность полноценного общения в коллективе - хорошие отношения с сотрудниками.
- **Защищенность** - спокойная работа без стрессов и психологических напряжений, уверенность в завтрашнем дне, справедливость в отношении с руководством.

Основа программы заключается в умении мотивировать работников т.е не просто актуализировать уже сложившиеся у педагогов мотивы, а формировать структуру потребностей, постоянно отслеживая и обеспечивая при этом обратную связь. Сохранить и укрепить ресурсы способствующие профилактике профессионального выгорания.

Реализация модели взаимодействия состоит из 3 основных блоков:

*1 блок* направлен на адаптацию и раннюю профилактику эмоционального выгорания молодых и вновь прибывших специалистов;

*2 блок* направлен на профилактику эмоционального выгорания педагогов среднего звена и педагогов-стажистов.

*3 блок* направлен на взаимодействие в основе которого лежит обмен опытом для формирования мотивационного потенциала всех категорий педагогов.

#### **1.4. Нормативно–правовая база.**

При создании программы мы опирались на следующие нормативно –правовые документы обеспечивающие работу образовательных учреждений

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012г №273-ФЗ;
- Закон ХМАО - Югры от 01.07.2013 N 68-оз (ред. от 24.09.2020) «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 27.06.2013);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (в ред. Приказов Минобрнауки России от 26.11.2010 № 1241, от 22.09.2011 № 2357, от 18.12.2012 № 1060, от 29.12.2014 № 1643, от 18.05.2015 № 507, от 31.12.2015 № 1576, от 11.12.2020 № 712);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (в ред. Приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1644, от 31.12.2015 № 1577, от 11.12.2020 № 712);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (в ред. Приказов

Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1645, от 31.12.2015 № 1578, от 29.06.2017 № 613, от 11.12.2020 № 712);

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г N544н «Об утверждении профессионального стандарта» Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 г., 5 августа 2016 г;
- Письмо Министерства образования и науки РФ от 2 марта 2016г. №07-871 «О психологической службе образования в Российской Федерации».

### 1.5 Цель и задачи программы

**Цель:** повышение мотивации профессионального развития педагогических работников МБОУ СОШ №44.

**Задачи:**

1. Создание комплекса мероприятий, направленных на повышение мотивационного потенциала педагогов;
2. Профилактика профессионального выгорания педагогов;
3. Повышение уровня грамотности педагогов по вопросу сохранения психологического здоровья;
4. Методическое и психологическое сопровождение педагогического коллектива, направленное на сохранение психического здоровья, сохранение и развитие мотивационного потенциала.

### 1.6. Сроки и этапы реализации программы

Сроки реализации: 2020-2022уч.год

Этапы реализации Программы

- *I. Подготовительный этап* ( 2020 уч.год). Создание и внедрение в деятельность ОУ разработанной программы.
- *II. Основной этап* (2020-2022 уч. год) реализация программы.
- *III. Рефлексивный (обобщающий) этап* (2022 уч .год). Анализ результатов реализации программы и определение перспектив дальнейшего развития.

### 1.7 Основные принципы и методы построения программы

**Принципы:**

- **учета интересов педагогов:** в основе управления мотивацией деятельности педагогов ОУ должен лежать учет реальных интересов педагогов;
- **ответственности:** мотивацию деятельности педагогов ОУ следует строить на фундаменте взаимной ответственности образовательного учреждения и каждого его педагога при четком и последовательном соблюдении их взаимных обязательств;
- **согласованности** совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения;
- **рефлексивности** проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов;
- **непрерывности профессионального развития педагогических работников** задан федеральным государственным образовательным стандартом;



- **саморазвития** определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации;

## **Методы**

- **социально-психологические методы** обретение уважения, признание заслуг, достижение успеха, стремление сделать карьеру, потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства;
- **административные методы** справедливое распределение должностных обязанностей, рациональное распределение рабочей нагрузки, получение признания;

## **1.8. Пути реализации программы**

1. Системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников ОУ через деловые игры, мозговые штурмы, презентации. Создание внутренней системы саморазвития и приобретения педагогического опыта (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);

2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении проведение конкурсов профессионального мастерства –открытые уроки и т.д, участие в совершенствовании системы научно-методической работы и её организация, активное участие педагогов в методической работе на уровне ОУ, муниципальном уровне, работа в составе творческих групп, участие в работе районных методических объединений, развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастерклассы;

3. Формирование образа успешного педагога через активное развитие дивергентного мышления, создания ситуации успеха.

## **1.9 Направления и ожидаемый результат программы**

### ***Научно-методическое:***

- организация работы по педагогической поддержке становления мастерства педагогов;
- информация о затруднениях и проблемах в работе педагогов;
- банк инноваций;
- методические и аналитические материалы для аттестации педагогических работников;
- создание рабочей группы по обобщению и передаче педагогического опыта;
- Школа молодого специалиста с педагогическим стажем до трех лет и педагогов, начинающих свою деятельность в ОУ;
- рабочая группа по проблеме внедрения инновационных технологий.

### ***Материально-техническое:***

- усовершенствование и улучшение условий труда учителей;
- создание условий для внедрения ИКТ (создание локальной сети, сайта виртуального методического кабинета, создание электронного банка методических материалов).

### ***Социально-психологическое направление:***

- развитие корпоративной культуры ОУ с целью улучшения психологического климата в коллективе;

- реализация программы развития осуществляется поддержкой методической и психологической служб ОУ.

***Ожидаемый результат:***

***На уровне педагогов:***

- повышение мотивационного потенциала педагогов;
- организация наставнической и тьюторской деятельности (шефские и пары, наставничество);
- закрепление и развитие навыка сохранения психологического здоровья и профилактика эмоционального выгорания;
- формирование стремления к саморазвитию.

***На уровне ОУ:***

- создание благоприятных условий для профессионального роста педагогических кадров;
- развитие жизнеутверждающей положительно - эмоциональной среды;
- развитие педагогического коллектива единомышленников, объединенных общей целью и миссией;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе посредством организации различных мероприятий;
- сохранение и пополнение молодого кадрового ресурса.

**Участники программы:** педагоги образовательного учреждения, педагоги-психологи, Администрация школы.

Программой предусмотрено проведение сеансов релаксации для педагогов в специально оборудованной сенсорной комнате. Цель проведения сеансов релаксации – снятие психоэмоционального напряжения. Продолжительность сеанса – 1 час. Контингент – педагоги с симптомами профессионального выгорания. Время проведения занятий 1ч -1.5ч.

## 2.Содержательный раздел

### Тематическое планирование

№	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Контингент
1	Семинар-практикум «Развитие дивергентного мышления поможет не сгореть на работе»  Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности» по методике Дж.Бруннера Тест-опросник МУН (мотивация успеха и боязни неудач) А. А. Реана.	Познакомить педагогов с понятием «Профессионального выгорания», симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения. Раскрыть структуру дивергентного мышления. Выявить ведущий тип мышления и уровень креативности педагогов	I. Вводная часть. Приветствие присутствующих. <ul style="list-style-type: none"> <li>Упражнение «3 слова о себе»</li> <li>Упражнение «Шкатулка»</li> </ul> II. Основная часть. Информационная беседа «Профессиональное выгорание», «Дивергентное мышление» <ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение тестирования</li> </ul> III. Заключительная часть. Рефлексия	Все участники программы
2	Психологический тренинг «Я - учитель »	Психологическая адаптация молодых и вновь назначенных специалистов к условиям работы в школе. Способствовать укреплению желаний молодых педагогов остаться в профессии. Профилактика профессионального выгорания	I. Вводная часть. Приветствие присутствующих. <ul style="list-style-type: none"> <li>Упражнение «Комплимент»</li> </ul> II. Основная часть. <ul style="list-style-type: none"> <li>Мини –беседа «Я молодой специалист»</li> <li>Упражнение «Моя профессия похожа на...»</li> <li>Упражнение «Мои профессиональные планы»</li> </ul> III. Заключительная часть. <ul style="list-style-type: none"> <li>Рефлексия Упражнение «Мое сегодняшнее настроение»</li> <li>«Анкета обратной связи»</li> </ul>	Молодые и вновь прибывшие специалисты
3	Психологический тренинг для	Познакомить педагогов с	I.Вводная часть. Приветствие	Педагоги среднего

	педагогов «Формула успеха» Профессиональное выгорание	понятием профессиональн ого выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологически й микроклимат, способствующи й сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	присутствующих. • Упражнение «Комплимент»  II. Основная часть. • Упражнение «Я работаю учителем» • Упражнение «Колесо баланса»  III. Заключительная часть. • Рефлексия. Психологические открытки	возраста и педагоги - стажисты
4	Психологический тренинг «Коммуникативная компетентность педагога с дивергентным мышлением»	Развитие дивергентного мышления.	I. Вводная часть. Приветствие присутствующих. • Упражнение «Мое имя»  II. Основная часть. • Упражнение «Алфавит» • Упражнение «Шкатулка со сказками» • Упражнение «Категории слов» • Упражнение «Применение предметов» • Упражнение «Сочиняем стихи» • Упражнение «Мои ассоциации»  III. Заключительная часть. • Рефлексия. Психологические открытки	Все участники программы
5	Круглый стол «Подводим итоги»	Анализ результатов	I. Вводная часть. Приветствие	Все участники программы

		реализации программы и определение перспектив дальнейшего развития.	<p>присутствующих.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Притча «Бабочка»</li> </ul> <p>II. Основная часть. Обсуждение реализации программы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «О чем печалитесь»</li> <li>• Упражнение «Я современный педагог»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть. Рефлексия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Мое настроение»</li> </ul> <p>Диагностика</p>	
6	Психологический тренинг «Я буду работать в школе»	Психологическая адаптация молодых и вновь назначенных специалистов к условиям работы в школе. Способствовать укреплению желания молодых педагогов остаться в профессии. Профилактика профессионального выгорания	<p>I. Вводная часть. Приветствие присутствующих.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Знакомство»</li> </ul> <p>II. Основная часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мини –беседа «Профессиональная адаптация»</li> <li>• Упражнение «Мои ожидания»</li> <li>• Упражнение «За этот месяц мне удалось»</li> <li>• Упражнение «Я ухожу из профессии»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефлексия Упражнение «Спасибо за поддержку»</li> </ul>	Молодые и вновь назначенные специалисты, педагоги среднего возраста
7	Психологический тренинг «Талант педагога: развитие дивергентного мышления».	Развитие дивергентного мышления	<p>I. Вводная часть. Приветствие присутствующих.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Я рад (а) всех видеть»</li> </ul> <p>II. Основная часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Слова наоборот»</li> <li>• Упражнение «если бы...»</li> <li>• Упражнение «Читаем с конца»</li> <li>• Упражнение</li> </ul>	

			<p>«Разгадай анаграмму»</p> <p>III. Заключительная часть. Рефлексия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Открытие коллеге»</li> </ul>	
8	Психологический тренинг «Целеполагание и поглотители времени»	Осознание жизненных, профессиональных целей и приоритетов, формирование благоприятного психологического климата. Профилактика эмоционального выгорания.	<p>I. Введение в занятие</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Приветствие»</li> </ul> <p>II. Практическая часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Карта моей жизни»</li> <li>• Упражнение «Поглотители и ловушки времени»</li> <li>• Упражнение «Приоритеты»</li> <li>• Упражнение «Откровенно говоря»</li> <li>• Упражнение «Плюсы-минусы»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть. Рефлексия</p>	Все участники программы.
9	Психологический тренинг «Я современный педагог»	Повысить у педагогов внутреннюю мотивацию к профессиональному и личностному росту	<p>I. Введение в занятие</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Ледокол»</li> </ul> <p>II. Практическая часть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «10 бесплатных способов мотивации»</li> <li>• Упражнение «Вертикаль роста»+ «4 вопроса»</li> <li>• Упражнение «Слова - мотиваторы»</li> <li>• Упражнение «Без маски»</li> <li>• Упражнение «Квадрат Декарта»</li> </ul> <p>III. Заключительная часть. Рефлексия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Радуга»</li> <li>• Упражнение «Аплодисменты»</li> </ul>	
10	Круглый стол «Итоги реализации программы»	Анализ результатов реализации программы	<p>I. Введение</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Приветствие</li> </ul> <p>II. Практическая часть. Обсуждение программы</p> <p>III. Заключительная часть. Рефлексия</p>	Все участники программы

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Упражнение «Мое настроение»</li> <li>• Притча «о дохлой лошади»</li> <li>• Упражнение «Мое настроение»</li> </ul>	
--	--	--	--	--

### Список использованной литературы

1. Арутюнян, Виктория Эсаиновна. Особенности мотивации профессионального развития педагога в системе повышения квалификации. — URL.

2. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. - № 10. – 2007.

3. Березняк, Е.С. Руководство современной школой / Е.С. Березняк. - М.: Просвещение, 1983. - 207 с.

4. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды. / Под ред. Д. И. Фельдштейна. — Издание 2-е, стереотипное. — М.: Издательство "Институт практической психологии", Воронеж: НПО "МОДЭК" 1997. — 351 с.

5. Дудина, Н.М. Управление научно-методической работой как фактор повышения профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения инновационного типа (гимназия): дис. канд. пед. наук/Н.М. Дудина. - Челябинск, 1996. -170 с.

6. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. – 2010.

7. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.

8. Королькова Е.И. Факторы развития удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью //Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей /Отв.ред. Павлов И.В., Павлов И.П. - Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я.Яковлева, 2006.

9. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности / С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. - Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. -122.

10. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. - Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009, – 51 с.

11. Научная библиотека КиберЛенинка:  
<http://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskaya-rabota-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii#ixzz3LdLbaAXL>

1. *Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности» диагностика по методике Дж. Бруннера.* (Электронный вариант)

Выделяют 4 базовых типа мышления, каждый из которых обладает специфическими характеристиками: предметное, образное, знаковое и символическое. В данной версии опросника типы мышления уточнены в соответствии с имеющимися в отечественной психологии классификациями. Независимо от типа мышления человек может характеризоваться определённым уровнем креативности (творческих способностей). Профиль мышления, отображающий преобладающие способы переработки информации и уровень креативности, является важнейшей индивидуальной характеристикой человека, определяющей его стиль деятельности, склонности, интересы, профессиональную направленность.

### 2. *Тест-опросник МУН (мотивация успеха и боязни неудач) А. А. Реана*

*Инструкция.* Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать один из ответов: «да» или «нет». Отвечать на вопросы следует в достаточно быстром темпе, не обдумывая ответ подолгу. Ответ, который первым приходит в голову, как правило, наиболее точный.

#### **Вопросы**

1. Включаясь в работу, я, как правило, оптимистично настроен, надеюсь на успех.
2. Обычно я действую активно.
3. Я склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий я по мере сил стараюсь найти любые причины, чтобы отказаться.
5. Часто выбираю крайности: либо очень легкие, либо совершенно невыполнимые задания.
6. При встрече с препятствиями я, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач я склонен к переоценке своих успехов.
8. Плодотворность деятельности в основном зависит от меня самого, а не от чьего-то контроля.
9. Когда мне приходится браться за трудное задание, а времени мало, я работаю гораздо хуже, медленнее.
10. Я обычно настойчив в достижении цели.
11. Я обычно планирую свое будущее не только на несколько дней, но и на месяц, на год вперед.
12. Я всегда думаю, прежде чем рисковать.
13. Я обычно не очень настойчив в достижении цели, особенно если меня никто не контролирует.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. Если я потерпел неудачу и задание не получается, то я, как правило, сразу теряю к нему интерес.
16. При чередовании успехов и неудач я склонен к переоценке своих неудач.
17. Я предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.



18. При работе в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное.

19. Я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели даже в случае неудачна пути к ее достижению.

20. Если я сам выбрал себе задание, то в случае неудачи его притягательность для меня еще более возрастает.

Ключ к опроснику. «Да»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20; «нет»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

*Обработка и критерии.* За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество баллов. Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 1 до 7, то диагностируется мотивация боязни неудачи (низкий уровень). Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 14 до 20, то диагностируется мотивация успеха (высокий уровень). Если количество набранных баллов колеблется в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен (средний уровень). При этом следует иметь в виду, что при количестве баллов 8 – 9 испытуемый скорее тяготеет к мотивации боязни неудачи, тогда как при количестве баллов 12 – 13 – мотивации успеха.

### **3. Тест «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) для учителей и преподавателей высшей школы (Методика К. Маслач и С. Джексон, адаптация Водопьянова Н.Е.)**

**Инструкция:** «Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или отметьте квадрат, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением»

№	Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным (ой).							
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3.	Я чувствую себя усталым (ой), когда встаю утром и должен (на) идти на работу.							
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход.							
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних							

	эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума.							
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно.							
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками (студентами).							
8.	Я чувствую угнетенность и апатию.							
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.							
10.	В последнее время я стал (а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю.							
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы.							
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе.							
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.							
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным							

	м и не желающим учиться.							
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы.							
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами.							
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения.							
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома.							
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21.	Я много смогу еще достичь в своей жизни.							
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

## Конспекты занятий

### Принципы работы:

1. «Здесь и теперь».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

### Используемые методы и методики.

1. Опросник выявления эмоционального выгорания МВИ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).
2. Опросник «Определение типов мышления и уровня креативности» диагностика по методике Дж. Бруннера.
3. Тест-опросник МУН (мотивация успеха и боязни неудач) А. А. Реана.

**Условия проведения:** занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, повышению настроения.

### Материально-техническое оснащение.

- просторное помещение .
- столы и стулья из расчета на группу.
- магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор.
- бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки.

**Участники программы:** педагоги образовательного учреждения.

### Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.
4. Повышение уровня профессиональной мотивации педагогов.

### Структура занятий

1. Вводная часть. Приветствие, постановка проблемы.
2. Основная часть.
3. Заключительная часть. Подведение итогов. Рефлексия.

### **1.Семинар – практикум « Развитие дивергентного мышления поможет не сгореть на работе»**

**Цель:** познакомить педагогов с молодыми и вновь назначенными специалистами, способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого участника. С термином «Профессиональное выгорание», симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения.

Раскрыть структуру дивергентного мышления. Провести диагностику педагогического коллектива - выявить ведущий тип мышления и уровень креативности педагогов, определить мотивации успеха и боязни неудач.

### Задачи:

1. Создать эмоционально-положительные условия для знакомства участников.
2. Способствовать созданию непринужденной обстановки для общения участников

**Форма организации мероприятия:** семинар-практикум.

**Наглядный и раздаточный материал:** шкатулка, зеркало, бланки для работы, телефон, листы бумаги, ручка.

**Участники мероприятия:** педагоги всех категорий.

**Время проведения:** 1ч -1ч20мин.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих.

Педагог-психолог предлагает участникам поприветствовать друг друга и познакомиться с новыми коллегами.

*Упр. «3 слова о себе».* Каждому участнику предлагается описать себя 3 слова. Имя за слово не считается.

*Упр. «Шкатулка».* После знакомства участников педагог-психолог передает участникам в круг шкатулку с зеркалом со словами: « В этой шкатулке находится нечто уникальное, неповторимое, чудесное и прекрасное» предлагает посмотреть содержимое. Участники называют, что они увидели. Анализ упр: Что вы ожидали увидеть? Какае чувства у вас вызвало содержимое шкатулки? Психолог: И так каждый из вас является ценностью для коллектива, каждый уникален и неповторим.

II. Основная часть.

Что такое синдром профессионального выгорания?

**Профессиональное выгорание** — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми - всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие». Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

**Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:**

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

**Стадии профессионального выгорания**

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (К. Маслач) — *три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:*

**ПЕРВАЯ СТАДИЯ:**

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;
  - специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
  - исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- ВТОРАЯ СТАДИЯ:**

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с учениками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

**ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:**

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

**2. Удовлетворение от работы.**

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом. *Вывод:* мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываясь о собственной роли в профессиональном выгорании. Педагог-психолог предлагает обсудить с участниками, что такое мотив, мотивация, какие виды мотивации бывают и чем они отличаются и как мотивация может быть связана с профессиональным выгоранием.

Психолог предлагает ответить на вопросы Тест-опросник МУН (мотивация успеха и боязни неудач) А. А. Реана.

Любая мотивационная деятельность тесно связано с нашим мышлением. Участников просят дать точное определение, что такое мышление.

Существуют различны виды мышления:

**Наглядно-действенное** - при котором решение задачи сводится к взаимодействию с реально осязаемыми предметами и объектами.

**Наглядно-образное** - предполагающих зрительное представление ситуации и оперирование образами составляющих её предметов.

**Предметно-действенное** - практическими действиями с предметами.

**Абстрактно-логическое** - реализуемое за счет проведения **логических** операций с теоретическими понятиями.

Участникам предлагают ответить на вопросы из опросника «Определение типов мышления и уровня креативности» диагностика по методике Дж. Бруннера. Для

определения ведущего типа мышления и уровня развития креативности. Далее педагог-психолог «Уважаемые коллеги я вам дала краткую характеристику нескольких видов мышления, но не дала характеристику или определение что такое *дивергентное мышление*, хотелось бы услышать от вас ответ.....

**дивергентное мышление** – это творческое **мышление**, применяемое обычно для решения проблем и задач. Заключается в поиске множества решений одной и той же проблемы. Каждый человек имеет свой индивидуальный способ преобразования информации — тип мышления. Он влияет на анализ ситуации, принятие решений и способы общения с окружающим миром. Если вы знаете свои особенности мыслительной деятельности, то можете предположить свою реакцию в определённой ситуации и результативность своих действий. Возможно, результаты теста Вас удивили. Учтите, что ведущий тип мышления — это не единственный способ Вашего общения с миром. Это то, что на данный момент лучше всего развито. Вы можете развивать и другие способы мышления, стремясь оптимально использовать все свои возможности. «Если вы хотите изменить свою реальность, вы должны изменить своё мышление» (Роберт Кийосаки). Действуйте и у Вас получится!

III. Заключительная часть. Рефлексия. Участникам раздается бумага и предлагается записать свои впечатления от прошедшего занятия, а так же записать по мнению участников есть ли у них признаки эмоционального выгорания, перечислив их. По желанию можно озвучить некоторые из них.

## **2. Психологический тренинг «Я – учитель»**

**Цель:** Психологическая адаптация молодых и вновь назначенных специалистов к условиям работы в школе. Способствовать укреплению желания молодых педагогов остаться в профессии.

### **Задачи:**

1. Формировать чувство общности, и целостности в педагогическом коллективе путем быстрого решения поставленной задачи.
2. Профилактика профессионального выгорания.
3. Осознание и преодоление профессиональных страхов.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** листы бумаги, ручка, цветные карандаши, мешочек с предметами.

**Участники мероприятия:** молодые и вновь назначенные специалисты.

**Время проведения:** 1ч.

### 1. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. *Упражнение «Комплимент».* Педагог-психолог предлагает встать в круг, а затем каждому участнику представиться так как ему хочется, чтобы к нему обращались во время занятия. Приветствуя друг друга необходимо подчеркнуть индивидуальность партнера. Например: Я рад(а) Вас (тебя) видеть, хочу сказать, что выглядишь отлично» и т.д., а также высказать свои пожелания участникам на тренинг.

### II. Основная часть.

Мини-беседа «Я молодой специалист». Первые годы работы в школе считаются самыми трудными т.к это период адаптации к новым условиям в жизни человека. Процесс адаптации в этот период представлен в виде взаимного приспособления сотрудника к организации и организации к сотруднику. И возможность

долгосрочного сотрудничества напрямую зависит от того как пройдет этот процесс. Давайте вспомним, что происходило с вами, когда вы в первые попали в школу. Попробуйте заново пережить свои ощущения, вспомните свои самые сильные переживания и тревоги. А сейчас каждый выскажется по кругу о своих воспоминаниях, и ответит на следующий вопрос « На что я обратил(а) внимание, придя первый раз в данную школу? Какие чувства я испытывал (а) при этом? Что я обо всем подумал (а)?» Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности? изменилось ли ваше отношение к своей работе? ваше восприятие происходящего? как изменились сейчас ваши первоначальные представления?

*Упражнение «Моя профессия, похожа на.....»*

Участники садятся в круг и по очереди достают из мешочка какой – либо предмет продолжая фразу «Моя профессия похожа ....., потому что.....»

*Упражнение «Мои профессиональные планы»*

Каждому участнику предлагается нарисовать на листе бумаге цветными карандашами 3 круга, символизирующих профессиональное (хоть и небольшое) но прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов вы выбираете сами в соответствии со своими ощущениями.

Вопросы для обсуждения

- Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
- Какая между ними связь?
- Чем отличаются ваши рисунки?

III. Заключительная часть. Рефлексия.

*Упражнение « Мое сегодняшнее настроение»*

Участникам раздается бумага и предлагается нарисовать с чем ассоциируется их сегодняшнее настроение и объяснить почему.

*Анкета обратной связи. Уважаемые коллеги! Ваше мнение о прошедшем тренинге очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной. Пожалуйста оцените тренинг, отвечая на предложенные Вам вопросы по 5-бальной шкале, где 1 –соответствует минимальной оценке, а 5 – максимальной. Будем рады получить Ваши комментарии.*

1. Общая оценка тренинга 1 2 3 4 5
2. Насколько тренинг был полезным для Вас 1 2 3 4 5
3. Насколько Вы комфортно чувствовали себя на тренинге 1 2 3 4 5
4. Ваше \_\_\_\_\_ общее \_\_\_\_\_ впечатление \_\_\_\_\_ о тренинге \_\_\_\_\_

### **3. Психологический тренинг «Формула успеха»**

**Цель:** профилактика психологического здоровья сотрудников.

**Задачи:**

- 1.Снижение уровня эмоционального выгорания педагогов.
2. Научить педагогов практическим навыкам борьбы с синдромом профессионального выгорания.
- 3.Повышение уровня сплоченности коллектива.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** листы А4, цветные карандаши, ручка.



**Участники мероприятия:** педагоги среднего возраста и педагоги-стажисты.

**Время проведения:** 1ч.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. Упражнение «Комплимент» Педагог-психолог предлагает встать в круг, а затем каждому участнику представиться так как ему хочется, чтобы к нему обращались во время занятия. Приветствуя друг друга необходимо подчеркнуть индивидуальность партнера. Например: Я рад(а) Вас (тебя) видеть, хочу сказать, что выглядишь отлично» и т.д., а также высказать свои пожелания участникам на тренинг.

II. Основная часть.

1. Упражнение «Я работаю учителем». Участникам предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет. Далее поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

*Обсуждение:* В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

Упражнение «Колесо баланса». Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

- в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);
- во втором – их идеальное соотношение.

*Обсуждение:* Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

*Профилактика профессионального выгорания.*

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности».

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;

III. Заключительная часть. Рефлексия.

*Упражнение «Что я почти забыл»* Прежде чем мы расстанемся, я хочу предложить вам закрыть на минутку глаза и представить, что вы возвращаетесь домой и вспоминаете занятие в группе.... В голове у вас мелькают лица участников и пережитые ситуации, внезапно вы осознаете, что по какой - то причине не сделали и не сказали чего - то .....Вы жалеете об этом .....Что же осталось не высказанным, а сейчас откройте глаза и используйте данную возможность.

Работа с метафорическими картами или психологическими открытками.

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

#### **4. Психологический тренинг «Коммуникативная компетентность педагога с дивергентным мышлением»**

**Цель:** Развитие дивергентного мышления.

**Задачи:**

- 1.Преодоление психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению.
2. Профилактика профессионального выгорания.
3. Содействие развитию творческого воображения, любознательности и гибкости мышления.
- 4.Развитие способности привлекать из своего опыта информацию, на совершенствование ассоциативных механизмов мышления, задействуя одновременно правое и левое полушарие головного мозга.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** плакат алфавит, листы бумаги, ручка, цветные карандаши, шкатулка с карточками, скрепки, воздушный шарик, пульт от телевизора, тарелка.

**Участники мероприятия:** все участники программы.

**Время проведения:** 1ч.

1.Вводная часть.

Постановка проблемы. Каким должен быть современный педагог? Прошу вас, уважаемые участники высказать свои мысли. Главными понятиями нашего тренинга сегодня будут творчество и креативность именно они лежат в основе развития дивергентного мышления. Сегодня мы с вами постараемся активно проявить наши креативные качества: гибкость мышления, изобретательность, наблюдательность и воображение. Развивать дивергентное мышление – это метод творческого мышления, заключающийся в поиске множества решений одной и той же задачи. Дивергентные способности проявляются в умении выдвигать большое количество интересных и необычных идей, отказываясь от шаблонов и стереотипов. Характеристики дивергентного мышления: беглость восприятия (способность генерации множества идей), гибкость (способность переходить с одной точки зрения на другую), оригинальность (способность выдвигать нетривиальные идеи). Иными словами, обучаясь креативности, мы будем искать необычные способы изменения обычных вещей.

*Упражнение «Мое имя»*

Напишите в столбик свое имя. К первой букве своего имени подберите положительную характеристику. Прочитайте всем участникам тренинга. Например: Всем, здравствуйте меня зовут Марина – мечтательная.

## II. Основная часть.

*Упражнение «Алфавит»* Участники сидят по кругу. Ведущий говорит существительное на букву А (Арбуз), далее по кругу каждый должен сказать слово-ассоциацию возникшую у него в ответ на прозвучавшее слово, но только начинающуюся на букву Б. Пусть это тоже будет существительное (бочка), и так далее. В итоге у нас получится ряд существительных, начальные буквы которых составит алфавит.

*Упражнение «Шкатулка со сказками»* Педагог-психолог говорит, что настоящая женщина из ничего может сделать 3 вещи: салат, шляпку и конфликт. Но так мы не просто женщины, а педагоги я убеждена, что кроме этих вещей мы можем сделать еще многое, а наши мужчины педагоги нам активно помогут. Ваша задача в течении 3 минут руководствуясь цветовыми ассоциациями придумать увлекательный юмористический рассказ из картинок находящихся в шкатулке.

*Упражнение «Категории слов»* Каждый участник по очереди говорит 2 слова. Первое слово должно относиться к той же категории, что и второе слово предыдущего участника.. Второе слово произвольное. Например: ведущий говорит «Спелое яблоко» -второй участник «Апельсин зеленый»- третий участник «Оранжевый шарф» и т.д

*Упражнение «Применение предметов»* За 5 минут вам нужно найти как можно применений для скрепки, воздушного шарика, пульта от телевизора, тарелки, листа бумаги. Сложно было за короткое время придумать новое применение простым и знакомым вещам. О чем заставило задуматься данное упражнение.

*Упражнение «Сочиняем стихи»* Уважаемые участники вам дано начало предложения в течении 5 минут нужно придумать окончание, чтобы получилась стихотворная рифма

- *Всех решали удивить*  
*И французский суп сварить.....*
- *Родители, часто сердясь и бранясь,*  
*С ребенком теряют душевную связь.....*
- *Вместе с мужем мы собрались*  
*Выйти вдруг куда – нибудь.....*
- *После смены я решила*  
*Быстренько уйти домой.....*

*Упражнение «Мои ассоциации»* В течении 5 минут подумайте и нарисуйте, то с чем вы ассоциируете творческую личность. Вы не ограничены никакими правилами изображения рисунка.

## III. Заключительная часть. Рефлексия.

Подведение итогов. Участникам предлагают рассказать о том, что сегодня было важным и необычным для них. Вывод: Нельзя создавать новое, ни в одной сфере жизни не обладая творческими способностями. Чтобы быть эффективным педагогом и сохранить при этом психическое здоровье необходимо видеть, находить и создавать новое, в профессии разумно используя свои внутренние ресурсы. Уважаемые педагоги, проанализируйте как вы сегодня поработали на тренинге. Тем кому все легко удалось,

нарисуйте *солнышко*, мне не все удалось – *солнышко и тучка*, мне было очень сложно и у меня практически ничего легко не получилось выполнить - *тучка*.

### **5. Круглый стол «Подводим итоги»**

**Цель:** Анализ результатов реализации программы и определение перспектив дальнейшего развития.

**Задачи:**

1. Раскрыть широкий спектр мнений педагогов по результатам реализации программы, обсудить неясные и спорные моменты.
2. Определить наиболее важные для педагогов направления тренинговых занятий.
3. Продолжать развивать сплоченность в коллективе, умение работать в команде, аргументированно отстаивать свою точку зрения..

**Форма организации мероприятия:** круглый стол.

**Участники мероприятия:** все участники программы.

**Время проведения:** 1ч.-1ч.20мин.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. Уважаемые коллеги сегодня тема нашего методического мероприятия « Подводим итоги» нашей совместной работы, проанализируем результаты реализации программы и определим перспективы дальнейшего развития.

II. Основная часть.

Сегодня здесь собрались творческие, активные педагоги-настоящие профессионалы своего дела. Уважаемые коллеги начнем мы наш круглый стол с короткой притчи «Бабочка». «Давным – давно, в старинном городе жил Учитель, окруженный учениками. Самый способный из них однажды задумался «А есть ли вопрос на который наш Учитель не сможет ответить?» Он пошел на цветущий луг поймал самую красивую бабочку и спрятал ее в ладонях. Улыбаясь он подошел к учителю и спросил: -Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или нет? Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любой момент сжать их ради своей истины. Не глядя на руки ученика, Учитель ответил: Все в твоих руках. Уважаемые коллеги, предлагаю небольшой мозговой штурм, как вы считаете, каким образом данная притча связана с изменениями, которые происходят в современном образовании? (ответы педагогов).

Конечно, несмотря на современные изменения в образовательном пространстве, в наших руках находится самое ценное – это ученик. И для того, чтобы он мог получить качественное образование и сохранить светлый образ учителя в своем сознании мы должны, прежде всего, работать над собой. В ФГОС вопрос о профессионализме учителей стоит наиболее остро и ставит педагогов перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями и методиками, изменением стиля деятельности.

**Современный педагог** – это человек интересный, понимающий, любящий свой предмет, умеющий использовать новые технологии и находить подход к каждому ученику и находящийся в постоянном творческом поиске. Именно, по этому, за основу своей программы мы взяли развитие дивергентного мышления и профилактику эмоционального выгорания. Как вы, считаете, уважаемые коллеги актуально это направление для вас или нет и почему? (ответы педагогов).

*Упражнение «О чем печалитесь?»* направлено на выявление проблем препятствующих развитию мотивационного потенциала и проектированию дальнейшей работы. Педагоги по кругу обращаются друг к другу с вопросом «О чем печалитесь?» В ответ педагог должен ответить, что его беспокоит больше всего в профессиональном развитии.

*Упражнение «Я современный педагог».* Участники должны себя описать как современного педагога, обратив внимание на свои сильные и слабые стороны. Обсуждение.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

*Упражнение «Мое сегодняшнее настроение»* Участникам раздается бумага и предлагается нарисовать, с чем ассоциируется их сегодняшнее настроение и объяснить почему.

Вот мы с вами и составили свой психологический портрет. В котором вы сами проанализировали свое ресурсное состояние. В конце нашего круглого стола хотелось получить от вас обратную связь. Скажите, пожалуйста, свое мнение о тренингах, и предложения по дальнейшей совместной работе.

Диагностика:

1. Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» на основе модифицированного опросника для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива Т.С. Соловьёвой.
2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).

*Анкета обратной связи.* Уважаемые коллеги! Ваше мнение о прошедших тренингах очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной. Пожалуйста, оцените тренинги, отвечая на предложенные Вам вопросы по 5-бальной шкале, где 1 –соответствует минимальной оценке, а 5 – максимальной. Будем рады получить Ваши комментарии.

1.Общая оценка тренингов 1 2 3 4 5

2.Насколько тренинги были полезными для Вас 1 2 3 4 5

3.Насколько Вы комфортно чувствовали себя на тренингах 1 2 3 4 5

4.Ваше общее впечатление о тренингах\_\_\_\_\_ 5.Ваши комментарии и пожелания \_\_\_\_\_

### **6. Психологический тренинг «Я буду работать в школе »**

**Цель:** Психологическая адаптация молодых и вновь назначенных специалистов к условиям работы в школе. Способствовать укреплению желания молодых педагогов остаться в профессии.

**Задачи:**

1. Формировать чувство общности, и целостности в педагогическом коллективе путем быстрого решения поставленной задачи.
2. Профилактика профессионального выгорания.
3. Осознание и преодоление профессиональных страхов.
4. Содействовать повышению у педагогов уверенности в себе.
5. Способствовать развитию умения канализировать свою деятельность.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** листы бумаги, ручка, цветные карандаши.

**Участники мероприятия:** молодые и вновь назначенные специалисты, педагоги среднего возраста.

**Время проведения:** 1ч.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. *Упражнение «Комплимент».* Педагог-психолог предлагает встать в круг, а затем каждому участнику представиться так как ему хочется, чтобы к нему обращались во время занятия. Приветствуя друг друга необходимо подчеркнуть индивидуальность партнера. Например: Я рад(а) Вас (тебя) видеть, хочу сказать, что выглядишь отлично» и т.д., а также высказать свои пожелания участникам на тренинг.

II. Основная часть.

Мини-беседа «Профессиональная адаптация». Адаптация педагога - это приспособление к новым условиям деятельности, к трудовому коллективу. Это приспособление работника к выполняемой работе. Она заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения педагога к своей профессии.

Давайте вспомним, что происходило с вами, когда вы в первые попали в школу. Попробуйте заново пережить свои ощущения, вспомните свои самые сильные переживания и тревоги. А сейчас каждый выскажется по кругу о своих воспоминаниях, и ответит на следующий вопрос « На что я обратил(а) внимание, придя первый раз в данную школу? Какие чувства я испытывал (а) при этом? Что я обо всем подумал (а)?» Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности? изменилось ли ваше отношение к своей работе? ваше восприятие происходящего? как изменились сейчас ваши первоначальные представления?

*Упражнение «Мои ожидания»* Участники пишут на листах бумаги, что они ожидают от работы в школе в течении учебного года. Обсуждение.

*Упражнение «За этот месяц мне удалось»* Уважаемые участники закончите пожалуйста фразы:

«В этом месяце я не знаю как.....»

«Я боюсь себе представить что.....»

«Если бы у меня была волшебная палочка.....»

Уважаемые участники сегодня на нашем тренинге не случайно собрались не только молодые и вновь назначенные специалисты, но и педагоги имеющие определенный стаж и хороший опыт работы. Наш тренинг будет строиться на анализе и обмене опытом между специалистами разных уровней. Предлагаю группе молодых специалистов первыми закончить свои предложения. А затем вместе обсудить и проанализировать полученные результаты.

*Упражнение «Я ухожу из профессии»* Уважаемые участники сейчас Вам нужно записать на листе бумаге случай, когда Вы точно решили уйти из профессии, и обвести его в кружок цветным карандашом который у Вас первым проассоциируется с этим случаем. А сейчас предлагаю выслушать истории группы молодых специалистов, а затем группы педагогов с опытом. Уважаемые участники как мы

видим у каждого своя история, а у некоторых участников истории похожи. Скажите, пожалуйста, почему Вы сейчас здесь и что способствовало тому, что Вы продолжаете свою профессиональную деятельность, несмотря на трудности, которые казались Вам непреодолимыми. Цвет которым Вы обвели свою историю символизирует насколько эмоционально Вы в тот момент пережили свою негативную ситуацию.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

*Упражнение «Спасибо за поддержку»* Участникам предлагают обменяться впечатлениями от тренинга. Молодые специалисты ответят на вопросы чем им помогли педагоги имеющие опыт работы в школе, а опытные педагоги смогут вспомнить свои первые шаги в трудовой деятельности, проанализировать свои трудности в профессиональной адаптации и понять как можно более эффективно помочь молодым специалистам построить свою педагогическую деятельность.

**7. Психологический тренинг «Талант педагога: развитие дивергентного мышления»**

**Цель:** Развивать дивергентное мышление.

**Задачи:**

1. Развитие умения нестандартно мыслить..
2. Развивать способность находить альтернативные пути решения проблемы.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** листы бумаги с написанными словами, небольшие тексты, анаграммы, ручка, бумага.

**Участники мероприятия:** все участники.

**Время проведения:** 1ч.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. Упражнение «Я рад(а) всех видеть»

Участники по очереди здороваются с коллегами, представляются так как они хотят, чтобы к ним обращались во время тренинга. И делают один комплимент всем собравшимся.

II. Основная часть.

*Упражнение «Слова наоборот».* Участники читают слова написанные на карточках наоборот. Уважаемые педагоги ответьте на вопрос, как данное упражнение способствует развитию дивергентного мышления. Сначала вы читаете короткие слова, но если вы продолжите тренироваться вы с легкостью сможете целые фразы. Результат данная тренировка мозга показывает, что бывают во всем альтернативы, попав в проблемную ситуацию, будет легче увидеть другие варианты решения проблем.

*Упражнение «Если бы...».* Участники должныделиться на пары и ответить на вопрос если бы я написал книгу то о чем бы она была. Ответ должен быть сформулирован в 2 предложениях. Почему именно такой выбор был сделан. Упражнение дает возможность мозгу найти необычный способ решения простой задачи, «разговорить себя» .

*Упражнение «Читаем с конца».* Участники читают с конца маленькие рассказы на карточке. Для чего: наш мозг привык к тому, что развязка может наступить только при совершении конкретных действий. Но как в жизни так и в книгах, это не всегда верно. Порой самые неожиданные события приводят к тем результатам, к которым не должны были. Постепенный переход от развязки к предисловию поможет развенчать

свои догадки и научиться абстрактному видению ситуации, а также развивает гибкость мышления.

*Упражнение «Разгадай анаграмму»* Участникам нужно разделить на 4 команды и составить из перемешанных букв слово. Для чего: развивает возможность быстро находить скрытый смысл, видеть непонятные на первый взгляд значения.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

Уважаемые участники, какие упражнения Вам сегодня было легче выполнить, а какие сложнее. И какие из этих простых упражнений Вы будете использовать в повседневной деятельности, для развития своего дивергентного мышления.

*Упражнение «Открытка коллеге».* Используя слова ум, красота, доброта, здоровье подпишите открытку коллеге сидящему слева от вас.

Участникам предлагают обменяться впечатлениями от тренинга.

### **8. Психологический тренинг «Целеполагание и поглотители времени»**

**Цель:** Осознание своих жизненных и профессиональных целей и приоритетов, формирование благоприятного психологического климата. Профилактика эмоционального выгорания.

**Задачи:**

1. Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

2. Профилактика профессионального выгорания.

3. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

**Форма организации мероприятия:** тренинг.

**Наглядный и раздаточный материал:** листы бумаги, ручка, цветные карандаши, расслабляющая музыка, карточки с незаконченными фразами.

**Участники мероприятия:** все участники программы.

**Время проведения:** 1ч.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. *Упражнение «Приветствие».*

Каждый встает и приветствует других участников при этом делая себе комплимент.

Например: Добрый день. Я Алена и сегодня я красивая. И т.д.

II. Основная часть.

Целеполагание – это определение и установка целей, в какой либо деятельности.

*Упражнение «Карта моей жизни».* Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина – значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию. Визуализация «Представьте себе, что ваша жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представьте себе, что вы поднимаетесь над этим городом на высоту птичьего полета. Вот, к примеру, вы пролетаете над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе вашей жизни? Отметьте ее на своем рисунке. Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа» отмечаем на рисунке. Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите



подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Отметь на рисунке. Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твоё общение – «Друзья и знакомые» отметь на рисунке. Какие они по размеру? А теперь соедините все районы между собой. Обратите внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Вы сейчас видите город своей жизни – он лежит как на ладони и все приоритеты расставлены.

Вопросы:

- Какие чувства вызывает у Вас это зрелище?
- Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Кратко запишите.
- Что нового хотелось бы построить в каждом районе?
- В какую сторону будет развиваться каждый район?
- Что меня устраивает и вызывает радость?
- Что меня не устраивает и почему?
- Что бы я изменил?
- Какие пути изменений я вижу?

Уважаемые участники вот мы и поставили свои цели в каждом районе своего города, проанализировав каждую сферу своей жизни.

Для того чтобы цели осуществились необходимо уметь планировать свое время иначе вы можете просто эмоционально сгореть в любом районе своего города, и у вас не будет сил и желания двигаться дальше.

*Упражнение «Поглотители и ловушки времени».* Участникам необходимо определить 5 основных «поглотителей своего времени». А затем определить поглотителей, которые не доставляют ни пользы, ни удовольствия в вашей жизни. Например, долгое общение по телефону. Начинаем избавляться – минимизируем время для общения, говорим твердое нет, планируем и выполняем по настоящему важные дела во время которое вы сократили на пустые разговоры. Ставим четкую цель разговора.

*Упражнение «Приоритеты».* Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов. Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?

2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
4. Насколько важна каждая из этих групп?
5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.

*Упражнение «Откровенно говоря».* Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно. Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

*Упражнение «Плюс-минус».* Вам нужно написать на одной стороне листа минусы вашей работы, а на обратной стороне — плюсы своей работы.

Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

Педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи, но если будет поддержка коллектива, преодолеть трудности не так уж тяжело. Обратная связь. Работа с метафорическими картами или психологическими открытками.

## **9. Психологический тренинг «Я современный педагог»**

**Цель:** Повышение у педагогов внутренней мотивации к профессиональному и личностному росту.

**Задачи:**

1. Изучение способов нематериальной мотивации.
2. Расширить опыт овладения новыми приемами и способами повышения мотивации.
3. Повышение привлекательности образовательного учреждения как места работы.
4. Повысить эффективность всего учреждения при помощи потенциала человеческих ресурсов.

**Форма организации мероприятия:** тренинг, работа в группе, обмен опытом

**Наглядный и раздаточный материал:** листы бумаги, ручка, цветная бумага, фломастеры

**Участники мероприятия:** все участники программы.

**Время проведения:** 1ч.-1ч30мин

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих. Мотивация профессионального роста педагогов основывается на самосовершенствовании, актуализации потребности в саморазвитии в осознание возможностей профессионального роста как необходимого условия педагогического профессионализма. Для приобретения профессионализма педагогам необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться.

*Упражнение «Ледокол».* Не хочу хвататься но, но люди говорят, что я..... участники договаривают фразу и называют качество или умение, которое человек рассматривает достижение. Какие чувства вы испытали, когда говорили о своем самом важном достижении?

## II. Основная часть.

*Упражнение «10 бесплатных способов мотивации».* Участники делятся на 3 команды «Молодые специалисты», «Педагоги среднего возраста», «Педагоги – стажисты». Каждая команда получает листы бумаги определённого цвета. В течении 10 минут команды должны совместными усилиями придумать и написать как можно больше способов нематериальной мотивации. Затем между командами проводится соревнование участники по очереди зачитывают способы, следя за тем, чтобы не было повторов. Выигрывает группа придумавшая большее количество вариантов. Внутренняя мотивация- это выполнение определенной работы из-за интереса к ней, личного ощущения ее ценности. При выполнении деятельности которая мотивирована внутренне, человек ощущает удовлетворение, покой, быстрое течение времени и исчезает все лишнее остается лишь работа- появляется ощущение потока. С чего начинается внутренняя мотивация с проявления интереса, желания довести начатое дело до конца. В позитивной психологии выделяют 3 фактора: 1. Удовольствие. 2. Вовлеченность. 3. Смысл.

*Упражнение «вертикаль роста»+ «4 вопроса планирования».* Участник в парах отработывают свою цель выстраивая беседу по 4 вопросам. Что ты хочешь достичь? Как ты поймешь что достиг цели? Почему эта цель важна для тебя ? Что будет первым самым простым шагом?. Обсуждение.

*Упражнение «Слова - мотиваторы».* Участники в течении 5 минут записывают слова, которые они говорят себе для повышения внутренней мотивации. Затем обмениваются фразами между группами выясняя какие слова совпадают. Обсуждение. Сегодня Вам представится возможность проверить себя, проявив свои лучшие профессиональные качества. Под профессионализмом мы понимаем особое свойство людей систематически эффективно и надежно выполняющие сложную деятельность в разнообразных условиях.

*Упражнение «Без маски».* Участникам дается карточка с написанной фразой, не имеющей окончания. Без предварительной подготовки он должен продолжить и завершить ее. Высказывание должно быть искренним. Если участники почувствуют фальшь необходимо взять другую карточку.

Действительно очень трудно говорить о себе. Но мы все педагоги и для нашего профессионального роста мы должны уметь не стесняясь делиться тем, в чем нуждаемся, в помощи и т. д быть откровенными друг с другом.

*Упражнение «Квадрат Декарта».* В жизни мы постоянно сталкиваемся с разными проблемами, ситуациями, задачами которые необходимо решать или отвергать. Как сделать правильный выбор? Ответом на данный вопрос является действенная и эффективная техника принятия решений «квадрат Декарта» требующая совсем не много времени. Она помогает прояснить значимые критерии выбора и последствия каждого решения. Что будет если я приму решение? Что будет если я откажусь от этого решения? Чего не случится если я откажусь от этого решения? Чего не случится если я откажусь от этого решения?. Рассмотрим пример. Вы хотите завести домашнее животное , но у вас сомнения. Вам нужно взять листок бумаги, ручку и карандаш. Приступая к работе (10 мин) вы должны ответить на эти 4 вопроса. Данные вопросы можно представить как пункты наблюдения за проблемой. И еще очень важно дать на каждый из 4 вопросов дать как можно больше ответов. Плюсы от получения желаемого. Например, сбудется мечта детства. Научу его трюкам, буду

брать с собой на дачу. Плюсы от неполучения, желаемого. Мне не надо будет менять уклад своей жизни. Минусы от получения желаемого. Не получится жить как раньше нужно встать накормить, вывести на прогулке и т.д. Минусы от неполучения желаемого. У меня не будет преданного друга, который будет ждать меня дома. Все ответы должны обязательно записываться, мысленно на них ответить не получится так как вы просто запутаетесь в своих ответах. Подсознание человека работает таким образом, что игнорирует частицу «НЕ» по причине того что существует вероятность допущения ошибки. Квадрат можно распечатать и отвечать на вопросы находящиеся в своем секторе. А сам процесс записи ответов будет как бы конвертировать мысленные доводы в логическую письменную форму и окажет вам существенную помощь при принятии решения, существенно сэкономив время для принятия решений. Принять решение гораздо легче когда все приоритеты расставлены, техника помогает справиться со своими сомнениями наглядно.

III. Заключительная часть. Рефлексия.

*Упражнение «Радуга».* Мы напряженно поработали. Давайте немного отдохнем. Предлагаю вам сесть поудобнее и закрыть глаза представив радугу. Начнем с *красного цвета*. Очень яркого он заполнил все поле вашего зрения. *Оранжевый цвет* лучистый и живой если Вы чувствуете, что ваше внимание рассеивается направьте его на оранжевый цвет. *Желтый цвет* золотистый и теплый. Мягкое тепло согревает Вас. *Зеленый цвет* как огромный луг на солнце. Вы чувствуете спокойствие. *Голубой цвет* как чистое небо кажется если взмахнуть руками можно даже улететь. *Темно-синий цвет* взгляните в него как насыщенное водой озеро. С легким шелестом ветра набегают волны на берег унося с собой все тревоги. *Фиолетовый цвет* дает вам полное расслабление, он забирает ваши страхи и неуверенность, даря покой и комфорт. Посвятите эти минуты только себе. Вы, успешны, полны сил и позитивной энергии. Готовы решать любые проблемы. Откройте глаза. Только что вы совершили путешествие в свой внутренний мир. Мысленно похвалите себя.

Метафорические карты для определения ресурсного состояния.

*Упражнение «Аплодисменты».* Мы все сегодня плодотворно поработали давайте поблагодарим друг друга аплодисментами.

## **10. Круглый стол «Подводим итоги»**

**Цель:** Анализ результатов реализации программы.

**Задачи:**

1. Раскрыть широкий спектр мнений педагогов по результатам реализации программы, обсудить неясные и спорные моменты.
2. Продолжать развивать сплоченность в коллективе, умение работать в команде, аргументированно отстаивать свою точку зрения.

**Форма организации мероприятия:** круглый стол.

**Участники мероприятия:** все участники программы.

**Время проведения:** 1ч.-1ч.20мин.

I. Вводная часть.

Приветствие присутствующих.

II. Основная часть.

Уважаемые коллеги сегодня тема нашего методического мероприятия «Подводим итоги» нашей совместной работы.

Обсуждение.

### III. Заключительная часть.

Притча «О дохлой лошади». Уважаемые коллеги закончить наш круглый стол хотелось бы притчей «О дохлой лошади». Древняя мудрость индейского племени Дакота гласит, что если вы обнаружили, что скачите на дохлой лошади лучшая стратегия сменить ее. Иногда, простите меня если я сейчас скажу не много грубо мы сами чувствуем себя на месте этой бедной уставшей лошади. Нет сил, энтузиазм на нуле, работа кажется бессмысленной (надоевшей), но мы упорно выжимаем из себя остатки ресурсов, не щадя себя, чтобы в общей таблице результативности выглядеть не хуже других, не потерять лицо и остаться в числе нужных сотрудников. В такой ситуации можно прочесть тонну книг о мотивации, и все они будут бесполезны, ибо главный источник мотивации внутри нас. По этой же причине сотрудник с «Синдромом эмоционального выгорания» или с «Синдромом уставшей лошади» не станет более продуктивным даже если будут использованы дополнительные бонусы для мотивации. Репрессивные методы в виде контроля подействуют, но не надолго. *Оживите лошадь.* Вспомните как это ходить на работу с удовольствием. Правильно распределяйте свое время используя приемы тайм-менеджмента, подумайте для чего вы делаете ту или иную работу и к каким результатам вас приведут усилия, переключайтесь на ранжирование дел, поддерживайте порядок в бумагах. Сам по себе большой объем работы не гарантирует ничего даже если вы трудолюбивы, вы рано или поздно сгорите. Ищите возможность выполнять не как можно больше работы, а ищите возможность идти навстречу к счастью, к душевному балансу и профессиональная самореализация не заставит вас ждать.

Рефлексия.

*Упражнение «Мое сегодняшнее настроение»* Участникам раздается бумага и предлагается нарисовать, с чем ассоциируется их сегодняшнее настроение и объяснить почему.

## ПАМЯТКА

### Как повысить самооценку

	Содержание	Пути выполнения
№ 1	Постарайтесь более позитивно относиться к жизни	<ul style="list-style-type: none"><li>• Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений</li><li>• Если негативные мысли будут иметь место, постарайтесь тут же переключиться на приятное.</li></ul>
№ 2	Относитесь к людям так, как они того заслуживают	Выискивайте в каждом человеке не недостатки, а их позитивные качества
№ 3	Относитесь к себе с уважением	Составьте список своих достоинств Убедите себя в том, что вы имеете таковые
№ 4	Попытайтесь избавиться от того, что вам самим не нравится в себе	Чаще смотрите на себя в зеркало, пытайтесь ответить на вопрос: стоит ли что-то изменить в себе Если «да» – то не откладывайте
№ 5	Начинайте принимать решение самостоятельно	Помните, что не существует правильных или неправильных решений Любое принятое вами решение вы всегда можете оправдать и обосновать

<b>№ 6</b>	Постарайтесь окружить себя тем, что оказывает на вас положительное влияние	Приобретайте любимые книги, магнитофонные записи... Имейте и любите свои «слабости»
<b>№ 7</b>	Обретите веру любую: в человека, в судьбу, в обстоятельства и пр.	Помните, что вера в нечто более значительное, чем мы сами, может помочь нам в решении трудных ситуаций Если вы не можете повлиять на ход событий, «отойдите в сторону» и просто подождите

## ПАМЯТКА

### Основы эффективного общения

1. Если Вы хотите в чем-либо отказать другому, скажите ему ясно и однозначно «да» или «нет»; объясните, почему такое решение, однако не извиняйтесь слишком долго. Отвечайте без паузы — так быстро, как только это вообще возможно.
2. Настаивайте на том, чтобы с Вами говорили честно и откровенно.
3. Просите прояснить, почему Вас просят о чем-либо, чего Вы не хотите делать.
4. Смотрите на человека, с которым Вы говорите. Следите за его невербальным поведением: есть ли какие-либо признаки неуверенности в поведении партнера (руки около рта, бегающие глаза и т.п.).
5. Если Вы злитесь, то дайте понять, что это касается поведения партнера и не затрагивает его или ее как личность.
6. Если Вы комментируете поведение другого, используйте речь от первого лица — местоимение «Я»: «Если ты ведешь себя таким образом, то я чувствую себя так-то и так-то...». По возможности предлагайте альтернативные способы поведения, которые, по Вашему мнению, будут лучше Вами восприняты.
7. Хвалите тех (и себя в том числе), кому, по Вашему мнению, удалось вести себя уверенно (независимо от того, достигнута цель или нет).
8. Не упрекайте себя, если Вы были не уверены или агрессивны.
9. Попробуйте вместо этого выяснить, в какой момент Вы «соскользнули» с правильного пути, и как Вы можете поступить вместо этого в подобных ситуациях в будущем. Плохие привычки быстро не исчезают, новые навыки не падают с неба.

## Памятка Достижение своей цели

### **1. Составьте ясное представление о том, чего вы хотите достичь**

Вы не можете двигаться к цели, если у вас нет четкого понимания того, что собой представляет эта цель. Эта картина должна быть конкретной.

### **2. Регулярно представляйте свой успех**

Чтобы более четко представлять свою цель, как можно чаще визуализируйте ее достижение. Старайтесь представить это как можно детальнее, возможно, даже распишите цель в мельчайших подробностях.

### **3. Свяжите достижение своей цели с огромным удовольствием**

Третий шаг заключается в создании ассоциации между достижением вашей цели и огромным удовольствием, которое это принесет. Подумайте, как вы будете чувствовать себя, когда достигнете успеха. На что это будет похоже? Сколько радости это принесет? Как вы будете праздновать?

### **4. Свяжите сильную боль с мыслью о неудаче**

Другим мотиватором, подталкивающим вас к цели, является боль, которую вы ассоциируете с фактом ее недостижения. Какие боли вы связываете с недостижением ваших целей? Чего у вас НЕ будет? Как это будет выглядеть в глазах окружающих? Как вы будете себя чувствовать?

### **5. Старайтесь делать что-то важное каждый день для достижения ваших целей**

Нужно каждый день что-то делать для ее достижения цели. Начните с определения важных видов деятельности, которые понадобятся для этого. Каждая цель может быть разбита на ряд шагов, а те, в свою очередь, – на дела, которые нужно выполнить. Необходимо делать что-то каждый день из этого списка.

### **6. Всегда помните о своей цели**

Вам нужно не только представлять четкую картину того, чего бы вы хотели достичь, но и всегда держать ее в голове. Например, можно сделать памятку из фотографий того, что вы хотите достичь.

## Памятка Эффективное планирование времени

Ритм, в котором живет большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жесткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идет о личной эффективности.

Эмоциональное напряжение блокирует производительность, приводит к быстрой утомляемости и апатии. Поэтому, чтобы не стать жертвой стресса или, еще хуже, синдрома хронической усталости, займемся управлением временем или тайм-менеджментом.

### **Планирование высвобождает время**

Те, кто добился успеха в своей жизни, много времени посвящают планированию. Ежедневное планирование просто необходимо для

повышения производительности и эффективного управления временем.

Планировать и думать нужно всегда на бумаге. Если цели нет на бумаге, то она не существует. Перечень задач — это своего рода карта, которая не даст Вам сбиться с пути к намеченной цели. С вечера готовьте список задач, которые нужно сделать завтра. Придя на работу, Вы всегда будете знать, с чего начать свой день. Продолжайте работать с составленным списком в течение дня: при появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст Вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией. Планируйте от большего к меньшему, от долгосрочного к краткосрочному, от целей жизни до плана на день. Каждой задаче ставьте фиксированные сроки. Сложную задачу всегда делите на мелкие подзадачи. Здесь хорошо помогает дерево решений, где ключевая задача — дерево, а подзадачи для ее выполнения — ветви. Продолжайте «разветвление» до тех пор, пока процесс выполнения всей задачи не станет простым и прозрачным. Перед тем, как начать что-либо делать, вспомните о правиле 10/90: 10% времени, затраченного на планирование до начала выполнения задачи, сэкономит 90% времени при ее решении.

### **Самое главное — определить главное**

Расстановка приоритетов позволяет эффективно управлять списком намеченных дел, присваивая каждой задаче свой уровень важности. После определения важного дела оцените последствия в случае его выполнения или невыполнения. Важная задача имеет серьезные последствия, если не будет выполнена в срок. Для расстановки приоритетов хорошо подходит метод АБВГД. Это очень простой способ планирования, и заключается он в том, чтобы каждой задаче в списке дел присвоить приоритет ее выполнения. Так, задача, отмеченная буквой А, указывает на самое важное дело с самыми серьезными последствиями в случае невыполнения. Главное правило метода состоит в том, чтобы не браться за дело Б, пока не выполнена задача А, а за дело В, пока открыта задача Б, и т.д. Буква Д означает «долой!». Этой буквой стоит отмечать малосущественные задачи, которые ни на что не влияют. Для расстановки приоритетов в каждой группе задач, используйте цифры, которые будут указывать на последовательность выполнения дел. Таким образом, самое важное дело в Вашем списке должно быть обозначено как А1.

### **Закон принудительной эффективности**

Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начните с решения первоочередных задач и делайте все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени. Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, Вы снижаете свою эффективность в 5 раз.

Все дела можно разделить на 4 группы:

- срочные и важные;
- важные, но не срочные;
- срочные, но не важные;



- не срочные и не важные.

Такая классификация носит имя американского президента и называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра. Первостепенные задачи — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст Вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно. Далее идут дела важные, но не срочные. Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв. Срочные, но не важные задачи мало сказываются на Вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на Вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть Вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество. Логично предположить, что несрочные и неважные дела не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Такие дела можно смело вычеркивать из Вашего списка.

### **Слово «нет» экономит неожиданно много времени**

Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайтесь так, чтобы человек понял, что Вы отвергаете не его лично, а задачу. Следите за тем, на что Вы тратите свое рабочее и свободное время. Отмечайте занятия, которые являются пожирателями Вашего времени (например, обсуждение новостей с коллегами, бесцельное переключение каналов телевизора или чтение рекламных листовок и газет). Составьте рейтинг таких никчемных занятий, назвав его «Я больше никогда не буду этого делать», и заносите туда те дела, которые не приносят Вам никакой пользы и не приближают Вас к цели.

## **ПАМЯТКА**

### **Комплекс упражнений для саморегуляции.**

#### **Прием «Полет».**

Встаньте, закройте глаза, опустите руки вдоль тела. Медленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

#### **Прием «Расхождение рук»**

Встаньте, закройте глаза, руки вытяните перед собой. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте развести их в стороны, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

#### **Приём «Автоколебания тела»**

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно раскачиваться, медленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное - искать приятный ритм и темп раскачивания.

### **Техника саморегуляции дыхания.**

- Сядьте и займите удобное положение. Положите одну руку в области пупка, вторую - на грудь. Сделайте глубокий вдох (2 сек.), набирая воздух сначала в живот, а затем заполните им всю грудь. Задержите дыхание на 1-2,3,4 секунды. Выдыхайте медленно и плавно в течение 3-4 секунд. Выдох должен быть длиннее вдоха. Снова сделайте глубокий вдох без остановки и повторите упражнение.

#### **Упражнение «Муха»**

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача, не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

#### **Упражнение «Лимон»**

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Медленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали весь сок». Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками, расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

#### **Упражнение «Сосулька»**

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх. Представьте, что вы сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе на 1-2 минуты. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять, расслабляя постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д.

Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния. Это упражнение желательно выполнять на полу.

#### **Упражнение «Воздушный шар»**

Цель: Управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, Закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы - большой воздушный шар, наполненный воздухом. Пойдите в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем, представьте себе, что в шаре появилось отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела, кисти рук, мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.