**Психологический тренинг для педагогов ДОУ**

*педагог-психолог Калашникова Т.Ф.*

**

*Цель:* формирование коммуникативной компетентности во взаимодействии всех участников педагогического процесса.

*Задачи:*

* познакомить с азами психологических знаний в области коммуникативной компетентности; с понятием и признаками «профессионального выгорания»;
* проанализировать источники собственных негативных переживаний и выявить внутренние ресурсы;
* развивать эмоциональную устойчивость, уверенность в себе;
* выработать навыки эффективного взаимодействия с участниками образовательного процесса.

**Занятие 1.**

*Задачи:*

* познакомить педагогов с вербальными и невербальными средствами общения
* отработать техники установления контакта

*Ход тренинга:*

1. **Тема и основные задачи** нашего тренинга.
2. Знакомство с **правилами работы** в группе *(Приложение № 1).*
3. **Упражнение «Мои ожидания».**

Участники по очереди высказывают свои ожидания от тренинга. Ведущие обобщают сказанное.

1. **Игра – приветствие «Я сегодня вот такая»** (показать свое настроение, состояние с помощью невербальных средств).
2. **Упражнение «Найди свою пару».**

Участникам раздаются карточки с названиями животных (каждое название встречается на 2-х карточках). Необходимо прочитать то, что написано, и не говорить остальным. Задача каждого участника – найти свою пару. При этом нельзя говорить и издавать характерные звуки животного, можно пользоваться невербальными выразительными средствами. Молчание сохраняется до конца игры. Когда все пары образованы – проверяется, что получилось.

Вопросы для обсуждения (каждой паре):

- «Кто вы?»

- «Поделитесь впечатлениями, как вы находили пару?»

- «Испытывали ли вы трудности в общении (невербальном)?»

6. **Мини-лекция: вербальные и невербальные средства общения, установление контакта.**

7. **Упражнение «Невербальные средства общения»** (карточка к упражнению в *Приложении*).

Каждый участник получает карточку со списком различных невербальных проявлений: жесты, поза, мимика. Предлагается решить, какие из этих средств способствуют созданию доброжелательной атмосферы в общении с родителями, какие – препятствуют, а какие являются нейтральными. Затем в подгруппах по 4-5 человек участники обмениваются мнениями. Далее – групповая дискуссия.

8. **Рефлексия** (обратная связь).

**Занятие 2.**

*Задачи:*

* развитие групповой сплоченности и эмпатии;
* отработка навыка взаимодействия в группе;
* создание доброжелательной атмосферы и сплочению в группе;
* развитие взаимопонимания и заботливого отношения к близким людям.

*Ход тренинга:*

Умение общаться с окружающими – это жизненно важное и необходимое умение для каждого человека, это ключ к созданию семейного счастья и успешной карьеры. Но, к сожалению, приметой нашего времени становится то, что многим нашим современникам виртуальная жизнь заменяет жизнь реальную, а компьютер становится лучшим другом и советчиком. Что в свою очередь мешает полноценному самовыражению человека, ограничивает его, создает барьеры в общении, искажает и обедняет жизнь.

1. **Игра – разминка «Австралийский дождь»** (5 мин.)

Цель: обеспечить психологическую разгрузку участников.

Ход упражнения

Участники встают в круг.

Инструкция: Знаете ли вы что такое австралийский дождь? Нет? Тогда давайте вместе послушаем, какой он. Сейчас по кругу цепочкой вы будете передавать мои движения. Как только они вернутся ко мне, я передам следующие. Следите внимательно!

* В Австралии поднялся ветер. (Ведущий трет ладони).
* Начинает капать дождь. (Клацание пальцами).
* Дождь усиливается. (Поочередные хлопки ладонями по груди).
* Начинается настоящий ливень. (Хлопки по бедрам).
* А вот и град – настоящая буря. (Топот ногами).
* Но что это? Буря стихает. (Хлопки по бедрам).
* Дождь утихает. (Хлопки ладонями по груди).
* Редкие капли падают на землю. (Клацание пальцами).
* Тихий шелест ветра. (Потирание ладоней).
* Солнце! (Руки вверх).

Вопросы для обсуждения:

- Легко ли вам было выполнять это упражнение?

- Не запутывались ли вы в ходе выполнения заданий?

- Ваши впечатления по проведенному упражнению?

1. **Игра «Пальмы, деревья, слоны».**

Цель: Тренировка внимательности, умение работать в группе, сплочение участников.

Участники встают в круг. Ведущий объясняет участникам основные движения:

«пальмы» - руки вверх и скрестить,

«деревья» - просто руки вверх,

«слоны» - сделать из рук «хобот слона» (одной рукой взяться за нос, а другую продеть через образовавшееся кольцо и вытянуть вперёд).

Ведущий в быстром порядке говорит «пальмы», «деревья», «слоны», а участники выполняют. Но, когда ведущий при произнесении «слоны» указывает на конкретного участника, он должен сделать движение «слоны», а его соседи справа и слева должны показать уши – с помощью рук приставить их к участнику с одной и с другой стороны. Остальные участники делают движение «слоны». Ведущий одновременно может указать на несколько участников, произнеся «слоны».

1. **Упражнение "Узнать через прикосновение"**

Участники сидят по кругу. В центре круга стоит пустой стул.

Педагог-психолог: Один из вас сейчас войдет в центр круга, сядет на стул, положит руки на колени ладонями вверх и закроет глаза. Мы все в произвольном порядке будем подходить к нему и класть свои руки ему на ладони. Сидящий на стуле должен понять, чьи это руки и сказать кто это.

Каждый раз я буду говорить «да», если подошедший будет назван правильно, и «нет» в случае ошибки. Напоминаю, что подходить мы будем в произвольном порядке, и может оказаться так, что кто-то подойдет несколько раз, а кто-то - ни разу.

1. **Игра «Однажды в автобусе»**

Цель: Способствует повышению групповой динамики.

Тренер делит участников на две группы и просит стать в два круга, лицом друг к другу, образуя внешний и наружный круги.

Внутренний круг – это «билетики», а наружный – «пассажиры». Каждый пассажир имеет только «свой» билетик, стоящий напротив него. В центре двух кругов стоит «заяц» - безбилетник.

По команде «поехали» круги начинают вращаться в противоположные стороны. По команде «Контролер» пассажиры начинают искать свои билетики, а «заяц» имеет право поймать любой «билетик». Пассажир, оставшийся без билета, становится «зайцем».

1. **Упражнение "Дерево".**

Цель: диагностирует место каждого в данной группе и является показателем групповой сплоченности.

Задача: развитие групповой сплоченности, закрепление коллективных взаимоотношений в группе, развитие рефлексии, творческого мышления, эмпатии.

Педагогам предлагается нарисовать общее дерево, которое будет символизировать наш коллектив.

Для этого выкладывается прямоугольник из стандартных листов А-4 по числу участников группы. Педагогам предлагается подумать и обсудить, как можно из отдельных листов создать общее дерево группы (каждый лист нумеруется по количеству участников). Затем всем членам группы дается время на обсуждение - какое дерево группа будет рисовать - и предлагается выбор того участка дерева, которое каждый участник будет рисовать отдельно от остальных.

Педагоги разбирают свои листы и расходятся по рабочим местам, не общаясь друг с другом. Когда рисунок готов, они пробуют сложить листы так, чтобы образовалось одно общее дерево. Группа внимательно рассматривает и оценивает свою коллективную работу.

Вопросы для обсуждения (в кругу):

• Были споры или конфликты, когда вы выбирали себе место на общем рисунке?

• Можно ли сказать, что «групповое дерево» получилось?

• Что необходимо было для сотрудничества?

• Вы довольны общим результатом?

Ведущий: "Итак, мы видим, насколько хорошо мы смогли почувствовать друг друга в группе, насколько мы были внимательны, учитывали интересы друг друга и умели прислушиваться к мнению большинства. Именно такие качества педагоги могут проявлять в общении со своими коллегами и родителями воспитанников, чтобы было больше взаимопонимания".

1. **Рефлексия.**

**Занятие 3.**

*Задачи:* - знакомство с понятием «профессиональное выгорание»

- анализ собственных переживаний

*Ход тренинга:*

1. **Игра «Поменяйтесь местами»**

Эта игра позволит немного подвигаться, поднять настроение, а также узнать друг о друге дополнительную информацию. Убирается один стул, и водящий предлагает поменяться местами тем, кто обладает названным признаком, сам при этом стремится занять освободившееся место.

Меняются местами, например, те кто:

-работает всю жизнь в одном учреждении;

-любит свою работу;

-любит яблоки;

-работает педагогом более 10 лет;

-мечтал быть педагогом с детства;

-кто пришёл в юбке и др.

1. **Мини-лекция «Эмоциональное выгорание»**

По мнению психолога Д. Гринберга «профессиональное «выгорание» - это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе, включающая в себя психофизиологические и поведенческие компоненты». «Выгорание» может проявляться следующими симптомами: ухудшением чувства юмора, учащением жалоб на здоровье, изменением продуктивности работы, снижением самооценки и др. Можно назвать ряд специальностей, обладатели которых в большей степени, чем другие, подвержены риску профессионального «выгорания», поскольку используют в работе с людьми ресурсы своей психики. *Профессии педагога и психолога* относятся именно к этой категории. Эти профессии связаны с общением с людьми, требуют особых навыков взаимодействия и сопряжены с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение.

*Факторы, вызывающие синдром профессионального выгорания.*

1) К личностным факторам риска «выгорания» относятся: склонность к интроверсии; реактивность; низкая или чрезмерно высокая эмпатия; жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки и др. В ряде исследований обнаружилось, что наиболее подвержены «выгоранию» трудоголики – те, кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, полностью поглощен работой, постоянно трудится без отдыха, ежедневно работает с полной самоотдачей и ответственностью, в ущерб другим личным интересам и потребностям.

2) Статусно – ролевые факторы риска «выгорания» включают ролевой конфликт; ролевую неопределенность; неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом (самоактуализацией); низкий социальный статус; ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой (референтной) группе; негативные полоролевые (гендерные) установки, ущемляющие права и свободу личности.

3) К корпоративным (профессионально-организационным) факторам риска «выгорания» относятся: нечеткая организация и планирование труда; монотонность работы; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; негативные или «холодные» отношения с коллегами; конфликты, дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки и др.

Следует отметить, что ни один из факторов сам по себе не может вызвать «выгорания». Его возникновение – это результат действия совокупности всех факторов, как на профессиональном, так и на личностном уровне.

1. **Упражнение «Баланс реальный и желательный»**

Предлагается нарисовать круг, и в нем, 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).

В другом круге – их идеальное соотношение.

*Вопросы для обсуждения:*

Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? За счет чего? От кого или от чего это зависит?

1. **Упражнение «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?»**

Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности. Записать их на доске.

Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе (посмотреть на них «со стороны»), а также для последующего выявления ресурсов проф. деятельности, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» (наиболее актуальный, либо другой, если его нет в общем списке) и изобразить в виде рисунка, схемы, символа.

1. **Рефлексия.**

**Занятие 4.**

*Цель:* научиться находить внутренние ресурсы для противодействия «профессиональному выгоранию».

*Ход тренинга.*

1. **Приветствие «Здороваемся локтями».**

Цель: Установление контакта между участниками, разрушение привычных стереотипов приветствия, развитие креативности.

Ход игры: все участники рассчитываются на 1, 2, 3. Участники № 1 складывают руки за головой так, чтобы локти были направлены в разные стороны; № 2 – упираются руками в бедро, чтобы локти тоже были направлены в стороны; № 3 – держат сложенные крест-накрест руки на груди, при этом локти развернуты в стороны. После того как участники примут исходное положение, им предлагается по сигналу поздороваться как можно с большим количеством присутствующих, назвав при этом свое имя и коснувшись друг друга локтями.

1. **Мини-лекция: «Ресурсы противодействия профессиональному «выгоранию»**

Можно выделить *четыре уровня личностных ресурсов* противодействия выгоранию:

1) Физиологический уровень является базовым, к нему относится то, что биологически задано. Он включает в себя тип нервной системы (ее силу, слабость, устойчивость и др.), пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс.

2) Психологический уровень. Эмоциональное противодействие (преодоление) – осознание и принятие своих чувств и эмоций, потребностей и желаний. Понимание причин стресса, осмысление ситуации и включение ее образа в целостное представление субъекта о себе, окружении и взаимосвязях с ним. Активность и гибкость поведения, перестройка поведения.

3) Социальный уровень: социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям.

4) Духовный уровень. К этому уровню относятся три психологических ресурса:

* Надежда – психологическая категория, способствующая жизни и росту. Это активное

ожидание и готовность встретиться с тем, что может появиться на свет.

* Рациональная вера – убежденность в том, что существует огромное число реальных

возможностей, нужно вовремя обнаружить эти возможности.

* Душевная сила – мужество. Душевная сила – способность сопротивляться попыткам

подвергнуть опасности надежду и веру и разрушить их, превращая в «голый» оптимизм или в иррациональную веру. Спиноза под душевной силой понимал способность сказать «нет», когда весь мир хочет услышать «да».

Ключевым ресурсом противодействия «выгоранию» можно считать способность личности к смыслотворчеству. Потеря смысла жизни ведет к ряду профессиональных и личностных деформаций, к числу которых относится синдром профессионального выгорания. Умение находить новые смыслы в профессии, переоценивать свою роль и открывать в ней новые грани, ставить перед собой новые цели – все это является факторами преодоления профессионального выгорания.

Социальные: Это сферы профессиональной деятельности, семейной жизни и «свободного времени».

Практика показывает, что наиболее стрессоустойчивым оказывается тот, кто получает положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет «отдушину» в виде какого-либо увлечения, позволяющего почувствовать, что жизнь больше, чем работа.

1. **Упражнение: «16 ассоциаций».**

Горизонтальный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

Теперь у каждого есть два изображения – рисунок помехи к удовлетворению от работы и образное ассоциативное представление о самой работе. Их необходимо сравнить, выделить общие и различные элементы, проанализировать с точки зрения наличия сильных и слабых черт, возможных направлений роста.

1. **Упражнение «Моечная машина»**

Все участники становятся в две шеренги лицом дуг к другу – это «моечная машина». Первый человек становится предметом посуды (например, стакан), последние два человека – «сушилкой». «Стакан» проходит между шеренгами, все его моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить – обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой», с начала шеренги идет следующий «предмет посуды».

1. **Упражнение «Стратегии самопомощи»**

Участникам предлагается подумать и записать ответы на вопросы: «Что я могу сделать, чтобы снизить свой уровень стресса, доставить себе радость?»

Первый список может выглядеть так:

* играю со своими детьми;
* читаю, лежа на диване;
* работаю в саду.

Второй список может выглядеть так:

* играю с детьми и разделяю их радость, ощущаю безопасность и радость;
* работаю в саду и наслаждаюсь красотой природы;
* встречаюсь с друзьями, стараясь оценить роскошь человеческого общения;
* смотрю телевизор.

1. **Рефлексия «Я научился…».**

Участникам предлагается завершить любое из следующих предложений:

Я научился...

Я узнал, что...

Я нашел подтверждение тому, что...

Я обнаружил, что...

Я был удивлен тем, что...

Мне нравится, что...

Я был разочарован тем, что...

Самым важным для меня было...

1. **Притча «Все в твоих руках»** *(Приложение)*

*Приложение № 1*

**Общие правила работы в группе.**

* *Единая форма обращения друг к другу на “ты” (по имени).*Для создания климата доверия в группе, предложить обращаться друг к другу на “ты”, включая тренера. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта, и способствует раскрепощению участников тренинга.
* *Общение по принципу “здесь и теперь”.*  
  Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.
* *Конфиденциальность всего происходящего.*Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу, участники смогут доверять друг другу и группе в целом.
* *Персонификация высказываний.*Безличные слова и выражения типа “Большинство людей считают, что...”, “Некоторые из нас думают...” заменяем на “Я считаю, что...”, “Я думаю...”. По-другому говоря, говорим только от своего имени и только лично кому-то.
* *Искренность в общении.*Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. искренность должна заменить тактичное поведение.
* *Уважение к говорящему.*Когда кто-то говорит, то мы его внимательно слушаем и не перебиваем, давая возможность высказаться. И лишь после того, как он закончит говорить, задаем свои вопросы или высказываем свою точку зрения.

*Приложение № 2*

**Карточка к упражнению «Невербальные средства общения»**

Перед вами список некоторых образцов проявления мимики и демонстрации поз, жестов, которые педагоги используют в процессе общения с родителями. Прочтите, пожалуйста, внимательно этот список и решите, полный ли он. Если нет – добавьте несколько своих примеров невербального общения.

**Взгляд:**

1. Постоянная легкая улыбка на улице.

2. Взгляд сверху вниз.

3. Взгляд «глаза в глаза».

4. Взгляд в сторону.

5. «Бегающий» взгляд.

6. Пристальный взгляд в лицо собеседника.

7. Пристальное разглядывание деталей одежды собеседника.

**Поза, сидя за столом:**

8. Одна рука лежит на столе, другая – «подпирает» щеку.

9. Руки лежат на столе, при этом пальцы легонько постукивают по поверхности стола.

10. Руки на столе, жест «пирамида».

11. Машинальное рисование.

**Поза, сидя в кресле или на стуле:**

12. Легкий наклон корпуса вперед или по направлению к собеседнику.

13. Поза «нога на ногу».

14. Корпус откинут назад, тело полностью расслаблено.

15. Корпус откинут назад, нога на ногу, руки за головой.

**Позы сидя или стоя:**

16. Руки скрещены на груди.

17. Руки за спину.

18. Педагог держит журнал, книгу или любой другой предмет перед собой двумя руками.

19. Неоднократное использование жеста «указующий перст».

20. Педагог постоянно поглядывает на часы.

21. Постоянные вздохи.

22. Застывшая поза.

А теперь оцените, пожалуйста, все жесты с точки зрения целесообразности их использования в общении «педагог - родитель» по следующим критериям:

«+» - жесты, позы и мимика, способствующие созданию доброжелательной атмосферы;

«-» - жесты, позы и мимика, не способствующие созданию доброжелательной атмосферы;

«Н» - нейтральные жесты, позы и мимика.

*Приложение № 3*

**Метафорическая сказка «Камин».**

Жил-был на свете Камин. Надежный, ладный, ответствен­ный, а еще очень щедрый. Огромная потребность отдавать была у этого Камина. Про такого, как он, говорят: «Последнюю руба­ху, не задумываясь, отдаст». Здорово, что потребность Камина совпадала с его предназначением отдавать свое тепло, согревать других. Люди в суровую морозную зиму или сырую, слякотную осень были очень рады погреться у Камина. Они были очень ему благодарны и на все лады расхваливали его.

Ах, какой хороший, какой замечательный наш Камин!

Какой он щедрый! Какой бескорыстный! Все отдает и ни­когда ничего не просит.

Что бы мы без него делали!

Очень такие речи Камину нравились, приятно было, когда хвалят, он даже глаза закрывал от удовольствия. И возомнил наш Камин о себе, что он такой важный, такой нужный, ну просто применимый. И решил он не ходить в этом году в отпуск, не отдыхать. Решил: буду топиться и день и ночь. Пусть меня еще больше хвалят. И вот пыхтит наш Камин круглосуточно, стара­ется, себя не щадит, все греет и греет, даже не заметил, что на дворе уже лето. Жаркое лето, знойное, за окном больше тридца­ти градусов. А Камин все трудится, все греет. Люди взмолились:

- Уймись, отдохни, — просили по-хорошему. Но Камин не унимался. И люди стали ругать его.

- Ну что за глупый! Слов не понимает. Никого не слушает. У нас уже мозги от жары плавятся, а он все не уй­мется.

Обиделся Камин и в отпуск ушел.

- Странные существа эти люди, то хвалят, души не чают, то ненавидят - и в сущности, за одно и то же дело, - думал он.

Ах, Камин, Камин... Как втолковать ему, *что мало иметь желание кого-то одаривать, надо, чтобы этот кто-то имел ответ­ное желание дары принимать.*

**Восточная притча «Всё в твоих руках»**

Давным-давно в старинном городе жил Мастер, окружённый учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш Мастер не смог бы дать ответа?» Он пошёл на цветущий луг, поймал самую красивую бабочку и спрятал её между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки, и ученику было щекотно. Улыбаясь, он подошёл к Мастеру и спросил:

- Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мёртвая?

Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины. Не глядя на руки ученика, Мастер ответил:

- Всё в твоих руках.

Литература

Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера, 2005.

Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. – СПб.: «Речь», 2002.

Коммуникативная компетентность педагога ДОУ. Семинары-практикумы, тренинги рекомендации. – Волгоград: «Учитель», 2012.

Коробицына Е. В. Формирование позитивных взаимоотношений родителей и детей 5-7 лет. Диагностика. Тренинги, занятия. – М.: «Учитель», 2012.

Лютова Е. К., Монина Г. Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. – СПб.: «Речь», 2000.

Монина Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг. Педагоги, психологи, родители. – СПб.: «Речь», 2005.

Практические семинары и тренинги для педагогов. Выпуск 1. Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие. Авт.-сост. Шитова Е.В.- Волгоград: «Учитель», 2016.

Работа с родителями. Практические рекомендации по воспитанию детей 2-7 лет. Авт.-сост. Шитова Е.В.- Волгоград: «Учитель», 2014.

Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: «Речь», 2002.

«Справочник педагога-психолога. Детский сад.» 2013-2015г.

Интернет-ресурсы: http://www.nsportal.ru; http://www.medical-group.ru; http://www.orlenok-kmv.ru/sensory.html; http://akvamarin.kz; http://festival.1september.ru.